



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE
ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Les postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation en Suisse :

Enquête sur des trajectoires professionnelles et des (in)satisfactions personnelles

Recherche réalisée sur mandat de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH/SAGW), de la Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE), de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (FPSE), et de l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFE)

Geneviève Mottet

Mars 2016

Geneviève Mottet

Docteure en sciences de l'éducation

Université de Genève

G.Mottet@unige.ch

<http://www.unige.ch/fapse/satie/equipe/mottet/>

<https://www.unige.ch/fapse/life/equipe/genevieve-mottet/>

TABLE DES MATIERES

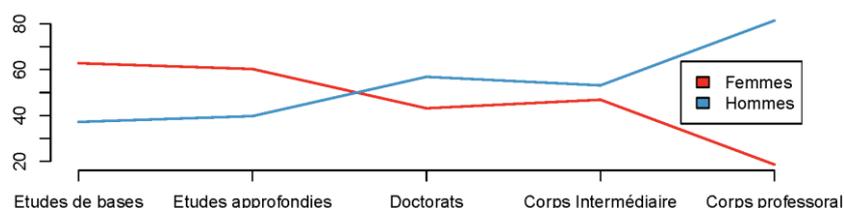
| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCTION | 5 |
| 1.1 QUI SONT LES DOCTEUR(E)S EN SCIENCES DE L'EDUCATION ? _____ | 7 |
| La discipline des sciences de l'éducation au cœur de diverses facultés et instituts selon les cantons _____ | 8 |
| Les mesures de soutien prônées par les politiques de la relève scientifique _____ | 9 |
| 1.2 METHODOLOGIE _____ | 12 |
| Les techniques de recherche des titulaires d'un doctorat en sciences de l'éducation _____ | 12 |
| Nombre d'acteurs contactés et nombre de réponses obtenues _____ | 14 |
| L'organisation du questionnaire _____ | 15 |
| Choix des catégories principales d'analyse _____ | 16 |
| 2. CARACTERISTIQUES PERSONNELLES..... | 17 |
| Âge des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation et leur situation parentale _____ | 17 |
| Origines nationales _____ | 19 |
| Niveau d'études familiales _____ | 20 |
| Lieux d'habitation _____ | 23 |
| 3. PARCOURS DE FORMATION ET THEMATIQUES DE RECHERCHE | 24 |
| Motivations à effectuer une thèse _____ | 24 |
| Diplôme précédent la thèse et expériences dans une autre université en cours de formation _____ | 24 |
| Financement de la thèse _____ | 25 |
| École doctorale _____ | 26 |
| Direction(s) de thèse _____ | 27 |
| Soutien des directeurs/trices et des proches _____ | 28 |
| Formations suite au doctorat _____ | 29 |
| 4. PROFESSIONS ET ACTIVITES REMUNEREES | 30 |
| Types de professions exercées et changements d'activités _____ | 30 |
| Qu'ont été et que deviennent les postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation ? _____ | 30 |
| L'accès au poste de professeur-e _____ | 35 |
| Changer de profession : un but ou un effet de la thèse? _____ | 36 |
| Des expériences professionnelles cumulées _____ | 37 |
| Les types de contrats _____ | 39 |
| Temps de travail _____ | 42 |
| Chômage et recherche d'emploi _____ | 43 |
| Membres d'une équipe de recherche et réseaux _____ | 46 |

| | |
|--|-----------|
| Lieux de travail _____ | 47 |
| Obtention des emplois _____ | 49 |
| Salaires et financements _____ | 51 |
| Publications _____ | 57 |
| 5. (IN)SATISFACTIONS DES POSTDOCTORANT-E-S | 60 |
| Evaluation du degré de satisfaction des emplois et des tâches _____ | 60 |
| Possibles professionnels _____ | 62 |
| Des inégalités (in)questionnées _____ | 64 |
| 6. CONCLUSION | 66 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 69 |
| ANNEXES : | 71 |
| Tableau des données de l'OFS (Domaine 15) selon les branches d'études et les cantons ____ | 71 |
| Remarques des enquêtés sur la relève académique et les carrières féminines _____ | 72 |
| Évaluation de la pertinence de l'enquête et du questionnaire par les postdoctorant-e-s _____ | 73 |
| Questionnaire _____ | 73 |

Un très grand merci aux postdoctorant-e-s qui ont participé à cette enquête¹.

1. Introduction

Bonnal et Giret (2009) ont interrogé les facteurs susceptibles d'expliquer les conditions de stabilisation dans la carrière académique de chercheur ou d'enseignant-chercheur. Leurs résultats montrent que le nombre de publications scientifiques et le postdoctorat augmentent les chances d'accès à l'emploi académique. Ils relèvent également que d'autres variables liées aux caractéristiques individuelles du jeune docteur ou à son université influencent sa probabilité d'accès à l'emploi académique. D'autres chercheurs questionnent plutôt la diversité des carrières dans l'enseignement supérieur à partir des inégalités sociales (voir Goastellec, Fassa, Benninghoff & Leresche, 2012). Les situations d'inégalité en ce qui concerne la présence des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire sont questionnées dans des dimensions quantitatives et qualitatives afin de mettre en exergue les éléments qui permettent de « faire carrière » dans le monde académique. Des recherches démontrent l'existence, dans le monde académique, du « plafond de verre » au niveau de l'accès des femmes au corps professoral (Fassa & Kradolfer, 2010 ; Pigeyre & Valette, 2004 ; Beaufaÿs & Kraiss, 2005 ; Sabatier et al., 2006, par exemple)², ce malgré une représentation féminine égale ou supérieure à celle des hommes au cours des études de bases et des études approfondies.



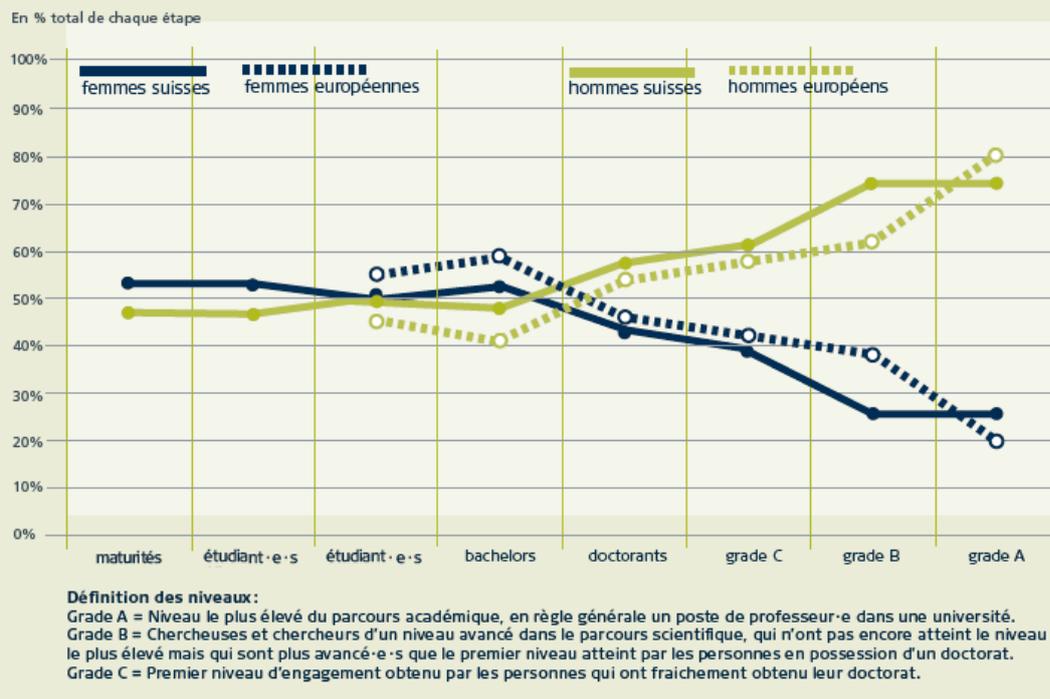
Répartition hommes-femmes à l'Université de Genève en 2007 (in Studer, 2011, p. 1)

Dallera (2011) et Fügler & Mantilleri (2013) parlent également de « leaky pipeline » :

¹ Un très grand merci également au professeur Olivier Maulini pour sa relecture avisée et à la professeure Isabelle Mili pour la traduction du questionnaire en allemand. Le projet n'aurait pas pu voir le jour sans l'accord et le soutien financier de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH/SAGW), de la Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE) et de la Section des sciences de l'éducation (SSED). Merci à Frédéric Radeff du Système d'information de l'Université de Genève pour sa très grande disponibilité, ainsi qu'à Sandra de Grazia et à Yvan Sanchez du Service de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Merci enfin à Jean-François Stassen du Laboratoire de la Vie étudiante de l'Université de Genève et au Bureau des statistiques de l'Université de Genève.

² Voir également Leemann et Stutz (2008) qui ont étudié la période qui suit immédiatement le doctorat, ainsi que Studer (2011) qui s'est intéressé à l'obtention du doctorat par les assistant-e-s.

LE „LEAKY PIPELINE“ DANS LES HAUTES ÉCOLES SUISSES 2010 (Office fédéral de la statistique, 2013: 4)



L'analyse du profil des carrières professionnelles nécessite de prendre en compte l'articulation des trajectoires individuelles, aux contextes dans lesquelles elles se déroulent. Elle demande de s'intéresser aux conditions sociales d'entrée dans la carrière (renvoyant à des éléments de la trajectoire). Selon De Queiroz & Ziolkowski (1994, p. 69), les concepts de trajectoires « exhibe[nt] le produit concret de ce que les acteurs font en étant faits »; soit pour ce que nous avons étudié ce que font les post-doctorant-e-s en sciences de l'éducation après avoir obtenu leur diplôme, et comment ces personnes vivent ce qu'elles font. Fillieule (2001) relève les dimensions objectives et subjectives de la carrière. Dans sa dimension objective, « une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis », dans sa dimension subjective, « une carrière est faite de changements » qui sont perçus et interprétés à partir d'un point de vue (p. 200).

Notre enquête part d'une préoccupation de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales et de la Société suisse pour la recherche en éducation concernant le devenir professionnel des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation. Pour en rendre compte, nous avons enquêté auprès des titulaires d'un doctorat en sciences de l'éducation en Suisse alémanique et en Suisse romande, ceux et celles qui ont obtenu leur titre dans une HEU (Haute école universitaire) suisse entre les années 2009 et 2014. À la suite de Bourdieu (1986), nous avons cherché à dégager les différentes phases (étapes, événements) de leurs carrières individuelles. Nous nous sommes intéressée également aux ressources et entraves relevées par les personnes interrogées relativement aux différentes étapes de leur parcours professionnel. Nous avons pris en considération la notion de « précarité salariale » de Paugam (2007) pour comprendre les nouvelles formes d'intégration professionnelle des docteur-e-s en sciences de l'éducation. En ce sens, nous avons cherché à cerner les formes de précarité constituant les carrières des diplômé-e-s en sciences de l'éducation en Suisse. Le salaire, le type de contrat, le pourcentage de temps de travail, le passage à des périodes de chômage, etc., sont des indicateurs de l'existence de formes de précarités réelles et/ou vécues par les postdoctorant-e-s. Ces indicateurs sont étudiés à partir des différences de genre, de milieu social (à partir du critère du niveau de formation des parents), de région linguistique (germanophone et francophones) dans laquelle ils travaillent et selon leur « âge académique » ; soit l'impact éventuel du temps écoulé après l'obtention du doctorat.

Notre étude sur la situation des post-docs en sciences de l'éducation vise ainsi trois objectifs :

1. Faire un état des lieux des postes obtenus aujourd'hui par les titulaires d'un doctorat en éducation en Suisse, s'agissant de ceux dont la thèse a été soutenue entre les années 2009 et 2014. Développer une perception détaillée des trajectoires professionnelles des interviewés.
2. Cerner leurs degrés de satisfaction ou d'insatisfaction personnelle vis-à-vis de leur situation postdoctorale. Comprendre leur état de confiance et/ou de doute (satisfactions, attentes, difficultés, incertitudes) concernant leur situation professionnelle au moment de répondre au questionnaire.
3. Observer les enjeux et les facteurs qui ont pu influencer sur leurs situations postdoctorales. Cerner les variabilités dans les parcours (formations, professions et implications dans des réseaux, publications, etc.). Mettre en évidence les éléments permettant de faire carrière en tant que postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation.
4. Comprendre l'impact de certaines caractéristiques (genre, niveau de formation de la famille, région linguistique et âge académique) sur les carrières. La trame réflexive de cette enquête vise en ce sens à questionner l'existence d'éventuelles formes de rapports de force selon les catégories d'interviewés.

1.1 Qui sont les docteur(e)s en sciences de l'éducation ?

Notre mandat a pour étude la situation des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation. La nature et l'hétérogénéité de cette catégorie au sein des différentes HEU (Hautes écoles universitaires) de Suisse doit se poser pour permettre la comparaison. Concrètement et comme nous allons le voir, au vu des définitions et catégorisations propres aux universités et/ou aux cantons, l'analyse est entravée.

Comme détaillé dans la méthodologie, nous avons dû faire face à la complexité d'une enquête consistant à suivre la trace des docteur-e-s en éducation et de prendre en compte l'ensemble des collaborateurs scientifiques et enseignants des titulaires d'un doctorat en éducation. En ce sens, notre intention n'était pas d'enquêter uniquement sur les postdoctorant-e-s au sens étroit du terme : soit les chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagés en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche.

« Le postdoc désigne une phase de qualification académique postérieure au doctorat, généralement réalisée à l'étranger, dont les formes institutionnelles varient selon les disciplines. Le postdoc est surtout connu dans les domaines des sciences naturelles et techniques. Avec l'augmentation du financement des postes de recherche par des fonds tiers – que ce soit par des projets de recherche ou des bourses – ce type d'engagement tend à se répandre en sciences humaines et sociales.

Généralement, un-e chercheur-e postdoctorant-e est engagé-e en contrat de durée limitée sur des projets de recherche dans une Heu. Certaines entreprises et certains centres de recherche privés offrent également des postes de postdoc, notamment dans le domaine des biotechnologies et de la pharmaceutique. En suisse, le financement des postdocs provient principalement du Fns » (Bureau de l'égalité des universités de Suisse latine, 2013, p. 24).

Ceux-ci sont généralement embauchés pour une durée de un à six ans³. Nous le verrons, les personnes qui s'inscrivent dans cette catégorie sont minoritaires en Sciences de l'éducation en Suisse et se regroupent autour d'une grande variété de profils professionnels. C'est pourquoi, les « postdoctorant-e-s » seront ici pensés comme étant, plus largement, des « postétudiant-e-s » occupant ou non une place de chercheur en institution.

³ http://www.science-jobs.ch/fr/jobs/postdoc_in_switzerland

La discipline des sciences de l'éducation au cœur de diverses facultés et instituts selon les cantons

Comme proposé par Hofstetter et Schneuwly (2001), il est intéressant de recourir au concept de champ disciplinaire pour désigner les sciences de l'éducation. Selon les auteurs, celles-ci revêtent progressivement, depuis quelques décennies, les formes institutionnelles (chaires, instituts de recherche spécialisés, cursus académiques, réseaux de chercheurs, supports scientifiques...) d'une discipline. Pour autant, ces chercheurs précisent qu'il ne s'agit nullement d'une entité épistémologique clairement définie et sur laquelle s'accorderait la communauté scientifique. C'est sans doute en partie pour cette raison – historiquement située – que l'on ne trouve pas d'unité dans l'intitulé des facultés et/ou instituts portant sur l'éducation. Quatre cantons se « spécialisent » explicitement sur les questions pédagogiques et d'éducation en développant des facultés et/ou instituts dont l'intitulé indique cette référence. Nous nous référons ici au tableau de Hofstetter et Schneuwly (2001, p. 55) :

| |
|---|
| Institut de pédagogie de Zurich (IP) |
| - Pédagogie historique et systématique (depuis 1999: pédagogie générale) - Psychologie de l'éducation I - Psychologie de l'éducation II - Pédagogie / pédagogie sociale |
| Institut de pédagogie de Berne (IP) |
| - Pédagogie générale - Psychologie de l'éducation - (Sociologie de l'éducation: chaire prévue) |
| Département des sciences de l'éducation de Fribourg (DSE) |
| - Pédagogie et psychologie de l'éducation (allemand) - Pédagogie générale (français) |
| Section des sciences de l'éducation de Genève (SSED) |
| - Analyse des pratiques - Analyse des processus d'enseignement - Analyse du lien éducatif - Approches interculturelles de l'éducation - Construction sociale de la connaissance et démarches de la formation - Didactique comparée - Didactique des langues |

D'autres entités contribuent également à la production de thèses portant sur les domaines de l'éducation. Des thèses traitant des questions éducatives ont également été effectuées au sein de la Faculté des sciences humaines et sociales à Lausanne dans le Laboratoire des sciences de l'éducation (LABEDUC). Concernant la Romandie, relevons enfin l'Institut de psychologie et éducation de l'Université de Neuchâtel.

L'on peut recenser un certain nombre de chercheurs en éducation grâce aux relevés statistiques de l'OFS, relativement au domaine 15 : « Éducation et science ».

Doctorats délivrés dans les Hautes écoles universitaires en sciences de l'éducation selon les cantons⁴

| | | | BS | BE | FR | GE | LS | NE | UZ H |
|-----------|-----------|--------------------------|----|----|----|----|----|----|---------|
| 2009 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 2 | 4 | 11 | 0 | 0 | 11 |
| 2010 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 7 | 1 | 12 | 0 | 0 | 7 |
| 2011 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 5 | 2 | 11 | 0 | 0 | 13 |
| 2012 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 2 | 4 | 16 | 0 | 0 | 3 |
| 2013 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 8 | 4 | 14 | 0 | 0 | 6 |
| 2014 | Doctorats | Sciences de l'éducation | 0 | 11 | 7 | 21 | 0 | 0 | 8 |
| 2009-2014 | Doctorats | Total de doctorats en SE | 0 | 35 | 22 | 85 | 0 | 0 | 48 |

Ces données des Statistiques Suisse de l'administration fédérale ne concordent de loin pas au nombre total de thèses dans le domaine des sciences de l'éducation dans ces cantons (voir nos données au point 1.1 et 1.2). Il s'agit par conséquent de prendre en considération le fait que, selon les cantons, les thèses en éducation sont faites dans d'autres facultés. Nous avons intégré d'autres branches d'études pour recenser, grâce aux données de l'OFS, le nombre répertorié de doctorats en éducation (voir tableau en annexe).

Les mesures de soutien prônées par les politiques de la relève scientifique

La question du soutien de la relève scientifique est au cœur des préoccupations politiques de l'ensemble des facultés en Suisse, mais également à l'étranger. Le statut précaire du postdoctorat fait l'objet de critiques émanant des chercheurs et des institutions.

Depuis le lancement de l'Espace européen de la recherche en janvier 2000, différentes initiatives ont été promues en vue de répondre aux besoins futurs de l'Europe en termes de ressources humaines dans le domaine de la recherche scientifique et en vue de lutter contre la « fuite des cerveaux ». Des principes généraux et des conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds sont présentés dans la *Charte européenne du chercheur* (Commission européenne, 2005) :

1. La reconnaissance de la profession ;
2. La non-discrimination (sexe, âge, origine ethnique, nationale ou sociale, religion ou croyance, orientation sexuelle, langue, handicap, opinion politique, situation sociale ou économique) ;
3. L'environnement de la recherche ;
4. Les conditions de travail ;
5. La stabilité et la continuité de l'emploi ;
6. Le financement et les salaires ;
7. L'équilibre entre les sexes ;
8. Le développement de carrière ;
9. La valorisation de la mobilité ;
10. L'accès à la formation à la recherche et au développement continu ;
11. L'accès aux services d'orientation de carrière ;
12. Les droits de propriété intellectuelle ;
13. L'accès au statut de co-auteur ;
14. L'accès à la supervision ; la participation aux organes de décision ; l'accès au recrutement.

⁴ Selon le tableau interactif de l'OFS (Domaine 15) : <https://www.pxweb.bfs.admin.ch>

Concernant les nominations au post-doctorat, la charte stipule :

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme (Commission européenne, 2005, p. 31).

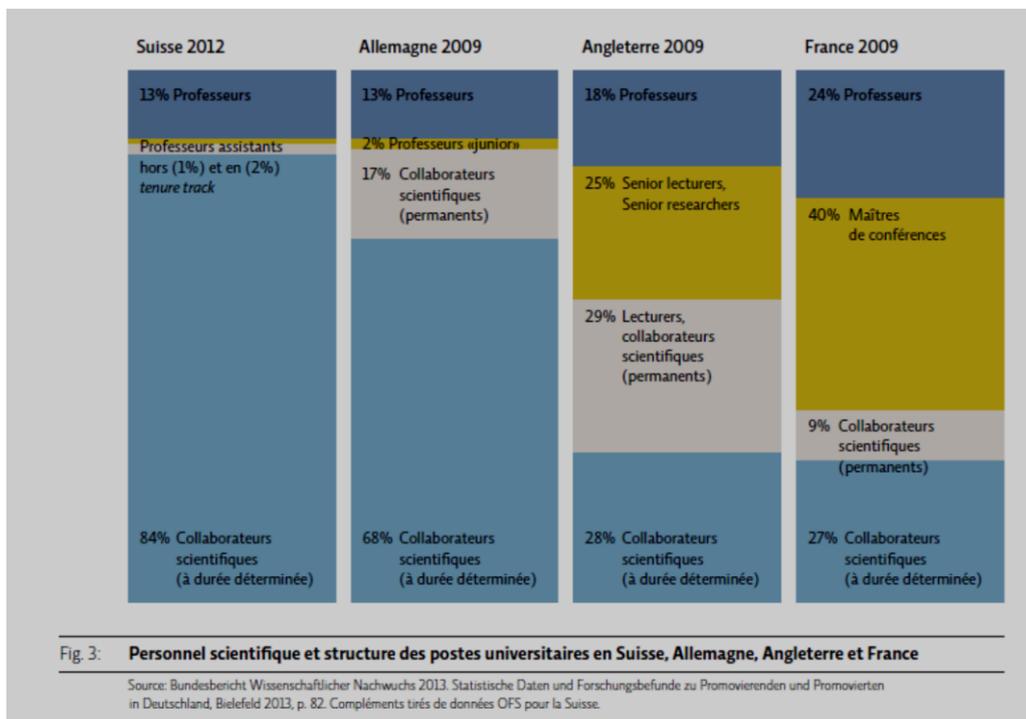
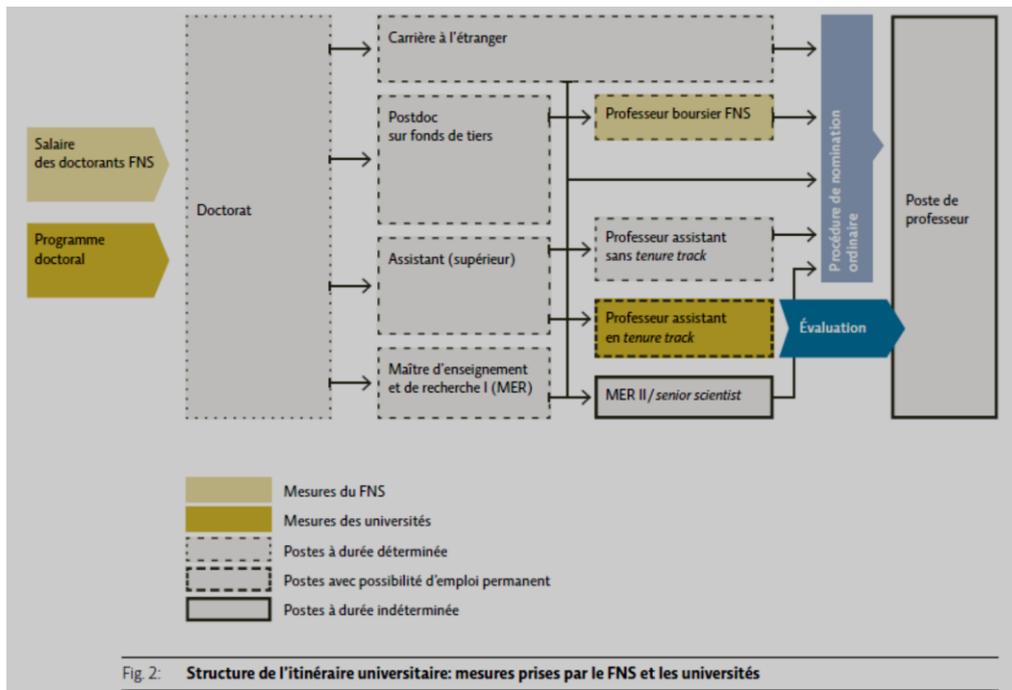
Les propositions visent à promouvoir le développement de postes offerts en *tenure track*⁵. Le document de la CSST (2006) propose de réduire le nombre des chaires de professeurs ordinaires à plein temps pour accroître celui des postes dans le corps intermédiaire supérieur : assistants supérieurs, maîtres d'enseignement et de recherche, *lecturers*. Il suggère également de développer des postes à 50 %, mais toujours offerts en *tenure*, ce qui permettrait selon les auteurs de conserver dans l'université un nombre supérieur de chercheurs et d'enseignants talentueux, quel que soit leur âge. La question du cumul de rôles ou d'employeurs est présentée également comme une solution à envisager : comment conserver des enseignants et des chercheurs à cheval entre l'université et l'industrie ou l'administration, d'une façon qui bénéficie à l'une comme à l'autre ? Il faudrait rendre plus perméable la cloison, à peu près étanche en Suisse, entre les professions universitaires et non universitaires (à quelques rares exceptions près, comme les archéologues, les archivistes et les bibliothécaires).

En France, certaines institutions proposent des contrats postdoctoraux dans la perspective d'une titularisation. C'est systématiquement le cas des universités américaines avec les systèmes de *tenure track* pour les enseignants-chercheurs. En Suisse ce système est souhaité par le CSST (Conseil Suisse de la Science et de la Technologie) (2006)⁶ à propos des sciences humaines et sociales. Compte tenu de la diversité des disciplines et des besoins individuels, le groupe en charge de ce document recommande depuis les années 1990 divers instruments, notamment les écoles doctorales et les bourses pour « doctorants particulièrement qualifiés ». Au niveau postdoctoral, il préconise l'introduction de la *tenure track* ainsi que la création d'une cinquantaine de postes de relève supplémentaires. Il s'agit en particulier de lutter contre la ségrégation verticale (p. 17). Le document en question met en exergue, d'une part le fait que le nombre de personnels universitaires n'a pas progressé au rythme de la hausse des effectifs étudiants et d'autre part l'obligation de compétitivité internationale pour les universités. Alors qu'il est écrit que les jeunes chercheurs sont à l'origine d'une grande partie des découvertes scientifiques, il s'agit bien d'encourager la relève en créant des conditions qui leur « permettent de terminer rapidement leur thèse et en leur ouvrant des perspectives de carrière scientifique » (p. 10).

⁵ Les postes de professeur assistant en *tenure track* sont assortis d'une possibilité d'emploi permanent; ils ouvrent aux candidats retenus des perspectives d'emploi à long terme en cas d'évaluation favorable.

⁶ Le CSST existe depuis 1965 en tant qu'organe consultatif permanent pour les questions relatives aux grandes écoles et à la recherche scientifique ; il créa donc la même année le Conseil suisse de la science (CSS), auquel l'article 18 de la loi de 1968 sur l'aide aux universités conféra une assise légale. Le CSS réunit et vérifie les éléments servant à orienter la politique suisse de la science et de la recherche et propose au Conseil fédéral des mesures pour leur mise en œuvre (Pfaff, 1991). Voir CSST, *Encouragement de la relève scientifique*, Berne 1984. CSST, *L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses*. Recommandations du CSST, Berne 2001 (Document CSST 1/2001). CSST, *Programme en neuf points d'encouragement de la science et de la technologie en Suisse*, Berne 2002 (Document CSST 2/2002). Et récemment: CSST, *La promotion de la relève pour la société de la connaissance. Principes pour un agenda global*, Berne 2012 (Document CSST 5/2011). Sur la base de la Loi fédérale du 14 décembre 2012 sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI), le CSST (Conseil suisse de la science et de la technologie) a été renommé en 2014 le CSSI (Conseil suisse de la science et de l'innovation).

En 2013, le CSST veut promouvoir l'encouragement durable des jeunes appelés à agir en matière d'innovation scientifique, économique et sociale. Il recommande en complément aux modèles déjà existants (professeurs assistants en *tenure track*, professeurs boursiers FNS), de créer pour les porteurs de doctorat, et au-dessous des postes de professeurs, « un nombre accru d'emplois durables » (2013, p. 5). Qu'il faille trouver des solutions contre le découragement de nombre de jeunes scientifiques qualifiés pour entreprendre une carrière scientifique en Suisse est un problème connu, surtout lorsque les perspectives d'emploi sont plus intéressantes hors de l'université (CSST, 2013). Le document mentionne la « multiplication des postes de professeur boursier FNS et les créations de postes de professeur assistant en *tenure track* dans les universités pour la phase postdoctorale » (p.16) :



In CSST, 2013, p. 22

Le CSST (2013) élabore des recommandations afin de transformer cet état des conditions d'emploi du personnel scientifique en Suisse. Selon Bruno, Clément et Laval (2010), les interventions des gouvernements en faveur de l'égalité se multiplient, tout au moins dans les discours, et une place de plus en plus grande est faite aux politiques d'égalité et de diversité dans l'enseignement supérieur. Il y aurait ainsi, à la fois la mise en place de réformes pouvant conduire (par le biais de l'excellence) à renforcer les inégalités dans le champ académique et des politiques cherchant à réduire des inégalités de genre.

1.2 Méthodologie

L'objectif de l'enquête étant de développer une compréhension fine des situations professionnelles et du degré de satisfaction des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation en Suisse, nous avons pris l'option d'effectuer une enquête statistique par questionnaires en ligne. Rappelons que nous avons pris le parti de nous intéresser à toutes les personnes ayant soutenu leur thèse entre les années 2009 et 2014, non pas uniquement les personnes travaillant dans des laboratoires de recherche, engagés officiellement sous l'intitulé de postdoctorant-e. Nous présentons ci-dessous la méthode employée pour recenser les personnes répondant à nos catégories, l'organisation du questionnaire, ainsi que les choix des catégories d'analyse principales que nous avons choisi de questionner.

Les techniques de recherche des titulaires d'un doctorat en sciences de l'éducation

Le personnel du service de statistique de l'Université de Genève, ainsi que l'étude des données statistiques disponibles relevant de l'OFS, ont mis en exergue la complexité méthodologique de contacter les titulaires d'un doctorat en éducation, notamment en raison du manque de données sur le suivi des docteur-e-s. Nous présentons, ci-dessous, la procédure suivie, ce qui mettra en évidence le travail effectif pour contacter notre public dans les Universités des cantons de Genève, Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Berne et de Zürich⁷.

Genève

Genève a une section des sciences de l'éducation qui est rattachée à la FAPSE (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation). Le département des sciences de l'éducation de l'Université de Genève nous a fourni la liste des personnes ayant obtenu leur doctorat entre les années 2009 et 2014. Nous avons recensé 90 thèses en sciences de l'éducation.

Vaud

Pour le canton de Vaud, nous avons investigué à partir des intitulés des thèses de doctorat de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'université de Lausanne (UNIL)⁸. Nous avons recensé 9 thèses pouvant s'inscrire dans les sciences de l'éducation. Toutefois, seule une personne est présentée sous le critère du « Doctorat en sciences de l'éducation » (en 2011) pour la période étudiée⁹. Lausanne ayant remplacé sa chaire de pédagogie par une chaire en sociologie de l'éducation, insérée dans la Faculté des sciences sociales, l'Université décerne aujourd'hui un doctorat en sciences de l'éducation¹⁰ au sein de la faculté de sciences sociales et politiques.

⁷ Nous n'avons pas adressé de questionnaire aux personnes formées dans le canton de Bâle.

⁸ :http://dbserv1-bcu.unil.ch/dbbcu/theses/theses_laus.php

⁹ Voir <https://applicationspub.unil.ch/interpub/noauth/php/Gr/pdf/DR2011.pdf>

¹⁰ <http://www.unil.ch/central/fr/home/menuinst/enseignement/ssp---faculte-des-sciences-s.html>

Fribourg

La Faculté des lettres de l'Université de Fribourg est composée de sept départements¹¹, dont celui des Sciences de l'éducation. 32 thèses ont été soutenues dans le département des Sciences de l'éducation à Fribourg entre les années 2009 et 2014, en français et en allemand.

Pour joindre ces docteur-e-s, nous avons effectué une recherche à partir de la bibliothèque numérique, en sélectionnant, a) l'Université de Fribourg ; b) le Domaine « Lettres, Sciences humaines et sociales » ; puis c) le sous domaine « Education, Enseignement »¹². La recherche indique 23 diplômés en français et 9 en allemand (dont 3 écrites en anglais) entre les années 2009 et 2014. Le département des sciences de l'éducation se situe dans la faculté des lettres, appelée en allemand philosophische Fakultät.

Neuchâtel

Concernant l'Université de Neuchâtel, nous avons effectué une recherche en ligne des thèses publiées à la Faculté des lettres et sciences humaines qui comprend l'IPSYED (Institut de psychologie et éducation)¹³. Tout comme pour l'Université de Fribourg, nous avons sélectionné le domaine « Lettres, Sciences humaines et sociales » ; puis « Education, Enseignement ». Nous y avons trouvé 4 thèses effectuées entre les années 2009 et 2014 ; dont 3 en orthophonie et 1 sous « Autre » concernant les questions d'apprentissage.

Berne

L'université de Berne, soit la « Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät », nous a fourni la liste des docteur-e-s en sciences de l'éducation, soit 36 personnes.

Zürich

Concernant les thèses soutenues dans le canton de Zürich, la recherche s'est opérée tout d'abord par une demande auprès de l'Institut des sciences de l'éducation de l'université de Zürich, soit l'« Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft », qui nous a fourni de l'aide dans la recherche. Celle-ci n'est pas aisée dans ce canton, car les thèses en sciences de l'éducation sont référencées sous « Philosophische Fakultät » avec la psychologie, les sciences sociales et politiques. La liste des diplômés de l'Université de Zürich¹⁴ recense le nom de toutes les personnes de cette Faculté ayant soutenu chaque mois. Nous avons dû sélectionner les thèses ayant un titre portant sur le champ de l'éducation, soit 108 thèses.

Globalement, ces différentes investigations, notamment à partir des intitulés de thèses, nous ont permis de recenser 279 noms et prénoms de titulaires d'un doctorat en éducation, ayant soutenu entre 2009 et 2014. Nous avons commencé une recherche à partir de ces informations sur les sites des HE (HEU, HEP, HES, etc.), sur le réseau LinkedIn et sur Google, pour retrouver leurs traces et nous informer sur leurs fonctions professionnelles.

¹¹ <https://lettres.unifr.ch/fr/home/actualites.html>

¹² https://doc.rero.ch/search?ln=fr&keep_facet_filter=1&c=NAVDOCTYPE.THESIS&c=NAVSITE.FRIBOURG&jrec=1&so=d

¹³

http://doc.rero.ch/search?ln=fr&keep_facet_filter=1&c=NAVSITE.NEUCHATEL&c=NAVDOCTYPE.THESIS&c=NAVDOM.LETTR ES_SCIENCES_HUMAINES_ET_SOCIALES.EDUCATION_ENSEIGNEMENT&jrec=1&so=d

¹⁴ <http://www.uzh.ch/de/about/faculties/promotionen/2012.html>

Nombre d'acteurs contactés et nombre de réponses obtenues

Le tableau ci-dessous fait état du nombre de personnes que nous avons listées par cantons. Il met ensuite en évidence le nombre de questionnaires qui ont pu être envoyés, le nombre de ceux qui n'ont pas pu être adressés car les adresses mails des personnes n'ont pas été trouvées, ensuite le nombre de questionnaires qui n'ont pas été ouvert.

Tableau : Nombre de postdoctorant-e-s ayant été contacté-e-s (en nombre)

| Nbre | Cantons | Nombre de postdoctorant-e-s listé-e-s | Adresses mails introuvées ou échec à l'envoi | Questionnaires envoyés | Personnes n'ayant pas répondu | Personnes ayant répondu (en partie) ¹⁵ |
|-------------------------------|---------|---------------------------------------|--|------------------------|-------------------------------|---|
| Suisse romande | GE | 90 | 12 | 78 | 26 | 52 |
| | VD | 9 | 0 | 9 | 6 | 3 |
| | FR (fr) | 23 | 7 | 16 | 12 | 4 |
| | NE | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Total Suisse romande | | 126 | 20 | 106 | 46 | 60 |
| Suisse allemande | ZH | 108 | 21 | 87 | 48 | 39 |
| | FR (ad) | 9 | 3 | 6 | 4 | 2 |
| | BE | 36 | 4 | 32 | 10 | 22 |
| Total Suisse allemande | | 153 | 28 | 125 | 62 | 63 |
| Total Suisse | | 279 | 48 | 231 | 108 | 123 |

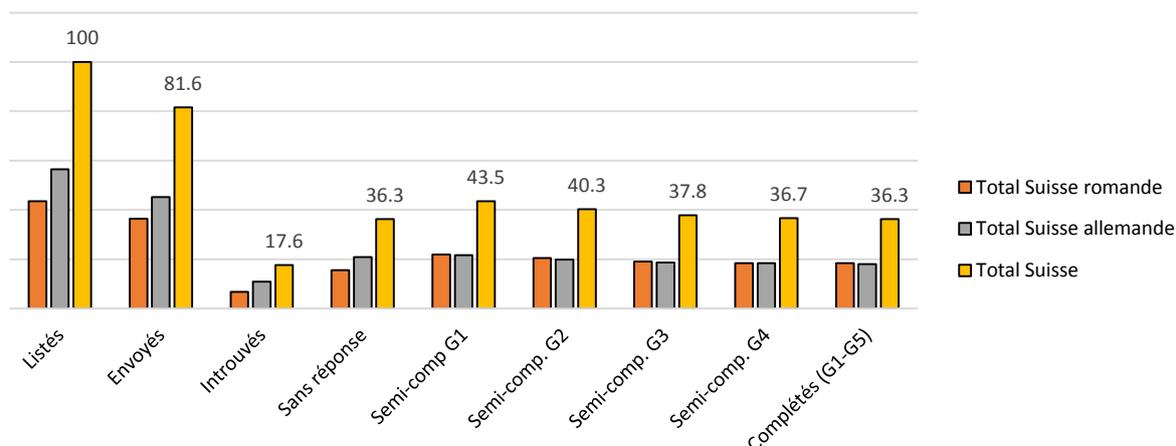
Le tableau ci-dessous donne à voir le nombre de questionnaires entièrement complétés selon la région linguistique des postdoctorant-e-s, ou complétés en partie. Au total, 123 postdoctorant-e-s ont entamé le questionnaire et 103 l'ont entièrement complété, soit aux cinq parties qui le composaient (G1 à G5) (voir tableau sous G5). Parmi les interviewés qui ont rempli en partie le questionnaire ; certains ont complété quatre parties sur cinq (voir tableau sous G4), d'autres trois (voir tableau sous G3), deux (voir tableau sous G2) ou seulement une (voir tableau sous G1). De fait, nous avons 123 personnes qui ont complété la première partie du questionnaire, 114 pour la seconde, 107 pour la troisième et 104 pour la quatrième.

Nombre de réponses obtenues pour chaque groupe de questions (en nombre)

| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total Suisse romande | 62 | 58 | 54 | 52 | 52 |
| Total Suisse allemande | 61 | 56 | 53 | 52 | 51 |
| Total de réponses pour chaque groupe de questions | 123 | 114 | 107 | 104 | 103 |

¹⁵ Le tableau suivant explicite le nombre de personnes ayant répondu entièrement ou en partie au questionnaire.

Sources par rapport à l'ensemble des postdoctorant-e-s de Suisse recensés et nombre de réponses obtenues par parties (en %)



Si l'on calcule, le pourcentage pour ces différents items (« envoyés » par rapport aux « listés », « introuvés » par rapport aux « listés », « complétés » par rapport aux « listés », etc.), on observe que nous avons un taux de réponse important pour les différents groupes de questions. Le taux varie entre 43.5% pour le premier groupe de questions concernant les caractéristiques personnelles des postdoctorant-e-s et 36.3% pour le dernier qui récolte des données sur les caractéristiques familiales des interviewés, notamment. Le fait qu'un petit nombre de personnes n'ait pas complètement terminé le questionnaire explique pourquoi la somme des doctorants variera selon les thématiques analysées.

Différents faits importants sont à relever :

- Nous n'avons pas trouvé d'adresse institutionnelle chez 17.6% des postdoctorant-e-s dont nous avons recensé le nom. Bien qu'ils puissent toutefois être engagés dans des institutions de recherche ou de formation, et bien qu'ils puissent avoir des trajectoires professionnelles tout à fait satisfaisantes, il se peut également que ces personnes soient « sorties du système » dans le cadre duquel elles se sont formées. Ces « introuvés » en appellent sûrement – en partie – à des publics précarisés malgré l'acquisition d'un titre élevé. Paugam (2007) se réfère au salarié de la précarité. Si nous allons tenter de comprendre les inégalités face à un même niveau de formation (soit des personnes ayant obtenu un doctorat s en science de l'éducation en Suisse), nous ne pourrions pas avoir une vue complètement nette de la situation professionnelle de tous les docteur-e-, puisque 17.6% d'entre eux n'ont pas pu être contactés.
- Si nous n'avons pas retrouvé la trace de 17.6% des titulaires d'un doctorat, nous avons néanmoins pu envoyer le questionnaire à 81.6% d'entre eux. Il se peut également que certains qui n'ont pas répondu ni ouvert le mail d'invitation au questionnaire n'aient concrètement plus l'accès à leur adresse institutionnelle, ou qu'ils n'aient pas été intéressés ou disposés à répondre. Certaines réponses automatiques affichaient également des congés maternités, des semestres de congés et des semestres à l'étranger.

L'organisation du questionnaire

Le questionnaire que nous avons mis en ligne s'organise autour de trois domaines au cœur de la question qui nous préoccupe, à savoir les trajectoires professionnelles des docteur-e-s en éducation et les variables influant sur leur devenir professionnel. Plus précisément, le questionnaire s'articule autour de 5 groupes de questions. Le premier vise à obtenir des précisions sur les caractéristiques personnelles des interviewés. Le second apporte des éléments de compréhension sur le parcours de formation au cours de la période doctorale (caractéristiques, suivi, vécu, motivations, thématiques de

recherche, etc.). La troisième série de questions s’informe du parcours professionnel des interviewés après l’obtention de leur doctorat. Le questionnaire vise à situer l’inscription professionnelle des titulaires de doctorat dans un temps court après la soutenance Quel travail ? Quel type d’engagement? Quelles opportunités, quelles formes de soutien, quelles aspirations ? Le quatrième groupe interroge le ressenti et les représentations des interviewé-e-s sur leurs situations professionnelles et leur vécu. Quel vécu (satisfactions, déceptions) ? À l’inverse, quelles révisions à la baisse ? Quels manques sont constatés? Nous nous inspirons en partie de l’étude de Koller et Meffre (2010) pour le type de questions choisies. Le questionnaire est proposé à la lecture en annexe¹⁶.

Choix des catégories principales d’analyse

Le travail que nous avons fourni visait premièrement à décrire les données obtenues grâce aux réponses des personnes interviewées. À ce projet descriptif, s’ajoute celui de rechercher les enjeux qui pourraient être mis en évidence grâce à des analyses croisant des catégories telles que le genre, la région linguistique, l’âge académique et le niveau de formation des familles des diplômés. Concernant ce que nous appelons l’âge académique, nous avons regroupé sous l’intitulé Juniors Postdocs les personnes ayant soutenu leur thèse entre 2012 et 2014, et sous l’intitulé Seniors Postdocs les personnes ayant soutenu leur thèse entre 2009 et 2011. Voici les répartitions des postdoctorant-e-s ayant répondu au questionnaire selon ces quatre catégories :

La catégorie du genre :

| Genre | nombre | % |
|--------------|------------|------------|
| Femmes | 78 | 65 |
| Hommes | 42 | 35 |
| Total | 120 | 100 |

La catégorie de la région linguistique :

| Région linguistique | nombre | % |
|---------------------------------|------------|------------|
| Postdoctorant-e-s germanophones | 62 | 51.7 |
| Postdoctorant-e-s francophones | 58 | 48.3 |
| Total | 120 | 100 |

La catégorie de l’âge académique :

| Âge académique | Année de soutenance | nombre | % |
|-------------------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Juniors Postdocs | 2014 | 27 | 22.5 |
| | 2013 | 27 | 22.5 |
| | 2012 | 16 | 13.3 |
| Total Juniors Postdocs | 2012-2014 | 70 | 58.3 |
| Seniors Postdocs | 2011 | 18 | 15 |
| | 2010 | 17 | 14.2 |
| | 2009 | 15 | 12.5 |
| Total Seniors Postdocs | 2009-2011 | 50 | 41.7 |

¹⁶ Il a été traduit en allemand par la Professeure Isabelle Mili.

58.3% des interviewés seront catégorisés dans cette recherche comme les « nouveaux postdocs », alors que 41.7% d’entre eux seront nommés les « seniors ». On observe que nous avons reçu plus de participation au questionnaire de la part des Juniors postdocs. Nous utiliserons ce regroupement dans l’ensemble de cette étude, pour observer le poids de l’âge académique sur les trajectoires des postdoctorant-e-s en science de l’éducation.

L’influence du niveau de formation des familles des postdoctorant-e-s doit également être analysée. Nous avons choisi de nous cibler sur le niveau de formation des parents plutôt que sur leurs origines socio-professionnelles. La catégorie de la durée de la formation est un indicateur de l’origine sociale tout en étant particulièrement en lien avec notre objet. Pour l’analyse des enjeux, nous avons choisi de regrouper le niveau de formation des pères et des mères, en prenant celui ou celle qui a étudié le plus longtemps.

Niveau de formation des parents (le plus élevé entre le père et la mère)

| | Nombre | % |
|-------------------|--------|-------|
| Ecole obligatoire | 13 | 13.4 |
| Secondaire | 38 | 39.2 |
| Tertiaire | 46 | 47.4 |
| Total | 97 | 100.0 |

2. Caractéristiques personnelles

Âge des postdoctorant-e-s en sciences de l’éducation et leur situation parentale

Le tableau ci-dessous montre globalement une répartition assez équilibrée en trois tranches d’âge des personnes ; soit proche d’un tiers environ ont entre 30 et 40 ans, un tiers entre 41 et 50 ans, ainsi qu’un tiers ont plus de 50 ans. Selon l’OFS (2010), les doctorants et les doctorantes en Sciences humaines et sociales sont nettement plus âgés que leurs collègues au moment d’obtenir leur doctorat, en raison du fait qu’ils commencent plus tard leur formation doctorale et que celle-ci dure plus longtemps (p. 19). Comme on le verra également plus bas, les raisons sont notamment liées à de nouvelles injonctions institutionnelles qui attendent des formateurs et professeurs des HES et HEP qu’ils aient effectué une thèse.

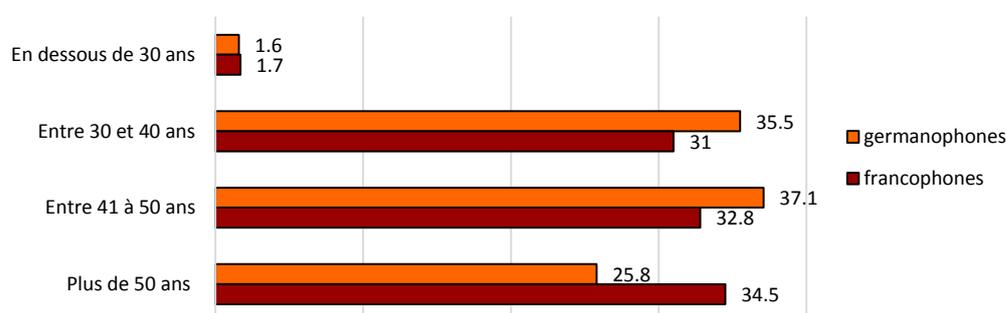
Les données montrent un élément différenciant les régions linguistiques concernant les personnes interrogées ; soit le fait d’un plus grand pourcentage de personnes francophones ayant soutenu entre 2009 et 2014 et ayant aujourd’hui plus de 50 ans¹⁷.

¹⁷ Nous regrettons avoir mal posé la question de l’âge dans le questionnaire (par tranches d’âge). Il aurait fallu demander l’année de naissance. Dès lors, nous ne pouvons pas connaître précisément l’âge des interviewé-e-s au moment de leur soutenance.

L'âge des interviewés selon la région linguistique

| Tranches d'âge au moment de répondre au questionnaire | germanophones | francophones | Total des interviewés |
|---|---------------|--------------|-----------------------|
| En dessous de 30 ans | 1.6 | 1.7 | 3.3 |
| Entre 30 et 40 ans | 35.5 | 31 | 66.5 |
| Entre 41 à 50 ans | 37.1 | 32.8 | 69.9 |
| Plus de 50 ans | 25.8 | 34.5 | 60.3 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Tranches d'âge au moment de répondre au questionnaire



Assez logiquement, on observe ci-dessous que l'âge au moment de répondre au questionnaire est plus élevé chez les « Seniors Postdocs » que chez le « Juniors Postdocs » et inversement.

Âge des docteur-e-s selon l'âge académique

| | En nombre | | En % | |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Juniors Postdocs | Seniors Postdocs | Juniors Postdocs | Seniors Postdocs |
| En dessous de 30 ans | 2 | 0 | 2.8 | 0 |
| Entre 30 et 40 ans | 28 | 12 | 40 | 24 |
| Entre 41 et 50 ans | 24 | 18 | 34.3 | 36 |
| Plus de 50 ans | 16 | 20 | 22.9 | 40 |
| Total | 70 | 50 | 100 | 100 |

Il n'y a pas de différences significatives entre les régions linguistiques et la répartition de l'âge académique. La répartition au niveau du genre et l'âge académique relève, pour les hommes, un pourcentage beaucoup plus élevé de « Juniors Postdocs ».

Répartition des docteur-e-s selon leur âge académique et la région linguistique

| | Juniors Postdocs | Seniors Postdocs |
|---------------|------------------|------------------|
| germanophones | 34 54.80% | 28 45.20% |
| francophones | 36 62.10% | 22 37.90% |

Répartition des docteur-e-s selon leur âge académique et leur genre

| | Juniors Postdocs | Seniors Postdocs |
|--------|------------------|------------------|
| Femmes | 43 55.10% | 35 44.90% |
| Hommes | 27 64.30% | 15 35.70% |

Parmi nos interviewés, 36.3% n'ont pas eu (ou pas encore eu) d'enfants, alors que 63.7% sont des parents de 1, 2 ou 3 enfants. Relevons que 6% d'entre eux élèvent seul-e leur(s) enfant(s).

Parentalité aujourd'hui

| | Nombre | % |
|-------------------------------|--------|------|
| N'a pas d'enfant actuellement | 41 | 36.3 |
| A un ou plusieurs enfants | 72 | 63.7 |
| Total | 113 | 100 |

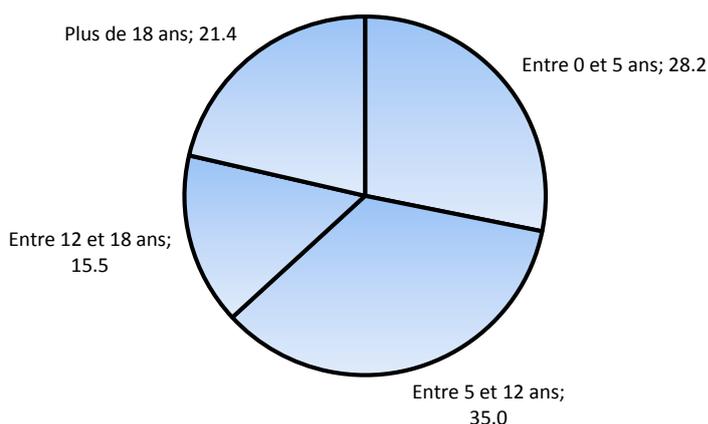
Le tableau suivant indique justement le pourcentage de personne ayant eu un ou des enfants-s avant le début de la thèse et pendant la thèse.

Situation parentale avant et pendant la thèse

| | % | nombre |
|-----------------------------------|------|--------|
| Enfant avant le début de la thèse | 35.4 | 40 |
| Enfant pendant la thèse | 37.5 | 42 |

Relevons que nous n'avons pas de différences significatives entre régions linguistiques et les enfants nés pendant la thèse. Pour la majorité, les postdoctorant-e-s interviewés ont des enfants qui ont soit plus de 18 ans, soit entre 8 et 12 ans. Ceci relève bien du fait que les personnes interrogées avaient, pour beaucoup, déjà un enfant avant de débuté la thèse et/ou en cours de période doctorale.

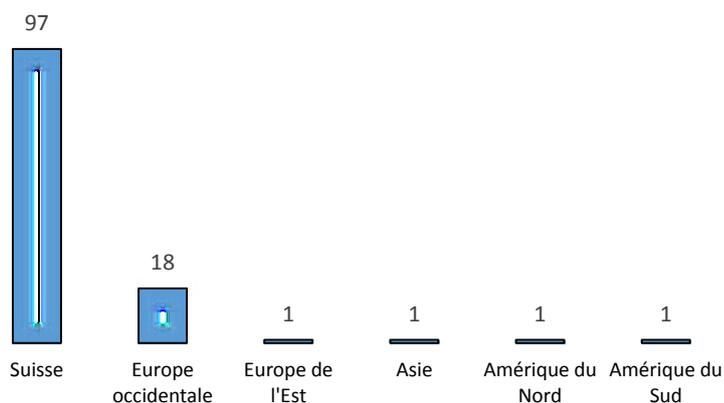
Tranche d'âge des enfants (pourcentage)



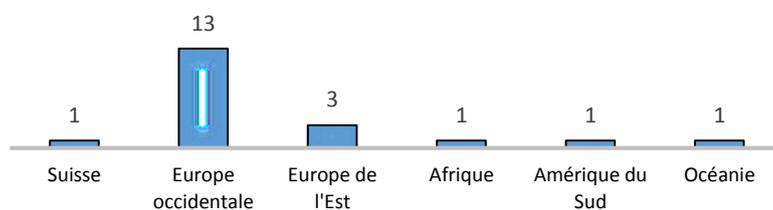
Origines nationales

Nos données montrent que 98 personnes ont la nationalité suisse. Les autres personnes sont des nationaux de pays européens, principalement la France et l'Allemagne.

Première nationalité (en nombre)



Seconde nationalité (en nombre)



77% sont nés en Suisse ou y sont arrivés avant l'âge de 5 ans. Comme le montre le tableau suivant, 21.2% sont arrivés en Suisse après 18 ans.

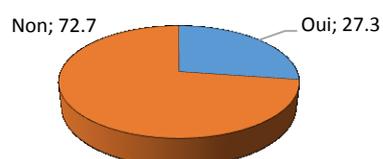
Âge d'arrivée en Suisse

| | Nombre | % |
|--------------------|------------|------------|
| Entre 0 et 4 ans | 80 | 77 |
| Entre 5 et 12 ans | 2 | 1.8 |
| Entre 12 et 18 ans | 0 | 0 |
| Plus de 18 ans | 22 | 21.2 |
| Total | 104 | 100 |

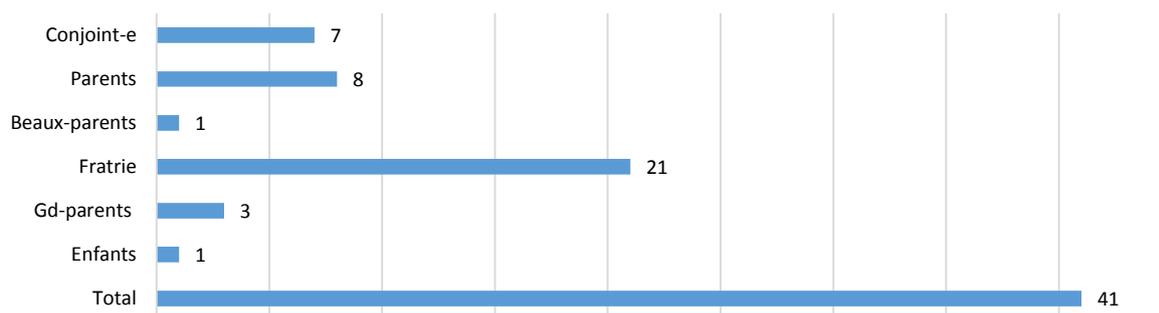
Niveau d'études familiales

Un quart des postdoctorant-e-s ont répondu avoir quelqu'un dans leur famille ayant effectué une thèse dans une discipline ou à une autre. Parmi ces personnes, la grande majorité concerne la fratrie des interviewés.

Thèse effectuées par d'autres membres de la famille (en %)



Membres de la famille ayant effectué une thèse (nombre)

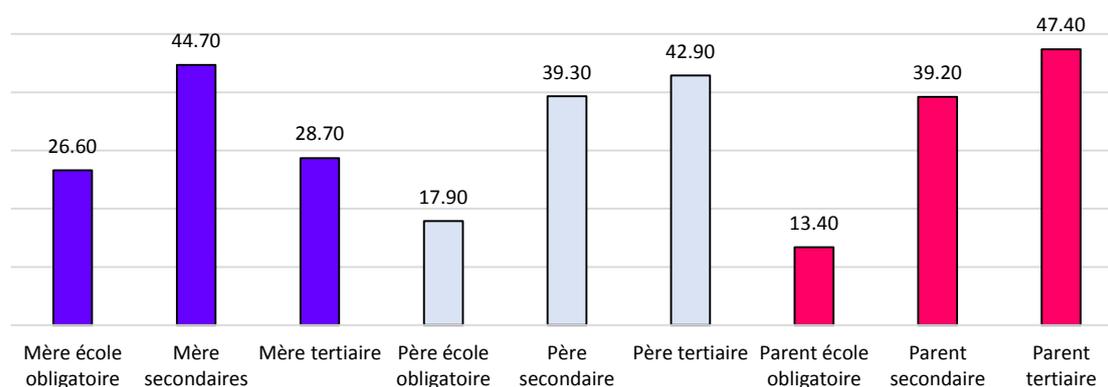


Le tableau ci-dessous, ainsi que le graphique suivant, mettent en évidence le niveau de formation des parents des postdoctorant-e-s interviewés. Nous avons regroupé les formations suivies en trois catégories : l'école obligatoire, l'école secondaire, et l'enseignement tertiaire. On y observe qu'entre 20 à 25% des parents ont terminé leurs études au plus tard à la fin de l'école obligatoire. Pour ces parents et pour leurs héritiers postdoctorant-e-s, il s'agit d'une fulgurante ascension sociale en termes de niveau de formation. Parmi les pères, six d'entre eux ont effectué un doctorat.

Tableau détaillé du niveau de formation des parents (nombre)

| | Niveau de formation | Parents | Mères | Pères |
|--------------------------|---|---------|-------|-------|
| Ecole obligatoire | Aucune | 10 | 5 | 5 |
| | Ecole primaire | 16 | 10 | 6 |
| | Ecole secondaire I (12 à 15 ans) | 14 | 10 | 4 |
| Secondaire | Apprentissage | 46 | 22 | 24 |
| | Ecole de degré diplôme | 16 | 14 | 2 |
| | Maturité professionnelle ou spécialisée | 6 | 3 | 3 |
| | Maturité gymnasiale | 7 | 3 | 4 |
| Tertiaire | Ecole professionnelle supérieure | 39 | 20 | 19 |
| | Bachelor, Licence | 18 | 7 | 11 |
| | Master, Diplôme postgrade | 16 | 5 | 11 |
| | Doctorat | 6 | 0 | 6 |
| Total | | 195 | 99 | 96 |

Niveau de formation des mères, des pères, et des parents (le plus élevé) des postdoctorant-e-s (en %)



On observe une nette différence entre les niveaux de formation entre les mères et les pères des postdoctorant-e-s ayant répondu au questionnaire. Une courbe de Gauss s'y dessine clairement pour les mères, alors que les pères des personnes interviewées ont effectué à près de 80% une formation secondaire ou tertiaire.

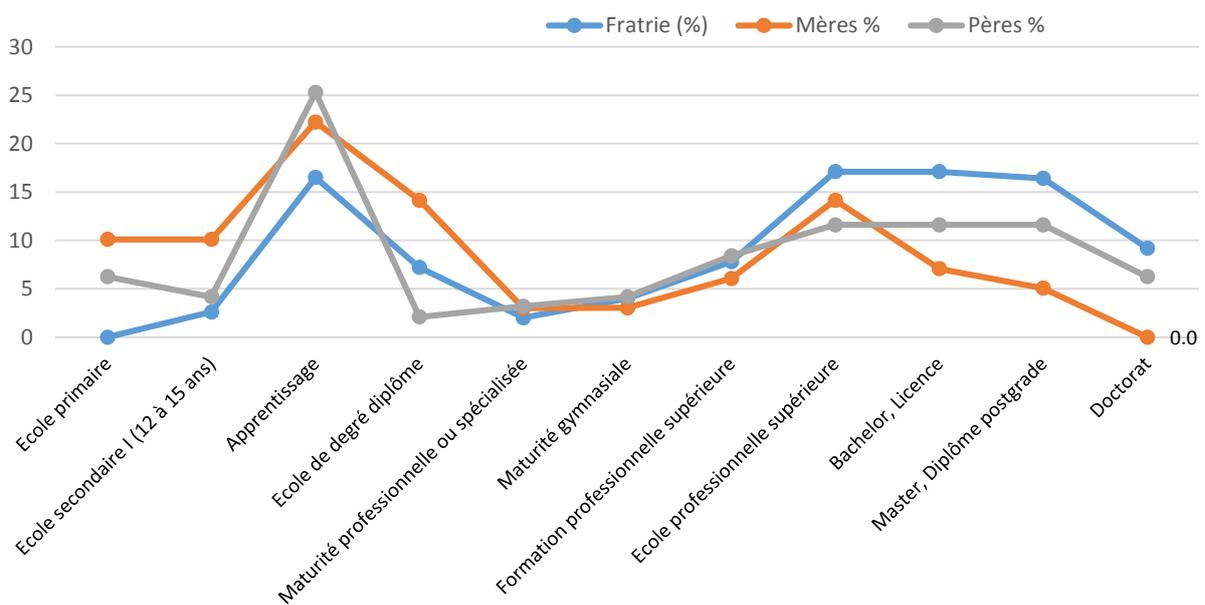
Le tableau ci-dessous nous informe également sur la répartition des niveaux de formation au sein des familles des postdoctorant-e-s en science de l'éducation. Il est intéressant d'observer que nos résultats mettent en évidence, comme beaucoup de recherches, le poids du milieu social (vu ici à partir du niveau de formation) dans la construction des couples. On le voit, il semble bien exister une relation linéaire entre le niveau de formation des pères et des mères. En effet, nos résultats montrent que 67.7% des pères ayant terminé leurs études au niveau de l'école obligatoire ont formé un couple avec des mères de même milieu de formation. Parallèlement, 77.3% des mères formées au niveau tertiaire sont avec des pères ayant également fait des études poussées. On peut relever néanmoins l'existence d'une élévation du niveau de formation importante pour près de 80% des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation. Cet élément positif sera confronté dans notre analyse avec la hiérarchisation des carrières académiques ; soit la répartition des doctorants selon le niveau de formation des parents et leur statut professionnel aujourd'hui (type de poste, salaire, etc.).

Interrelations entre niveaux de formation du père et de la mère

| Mère | Père | | | Total |
|-------------------|-------------------|------------|-----------|-------|
| | Ecole obligatoire | Secondaire | Tertiaire | |
| Ecole obligatoire | 10 | 8 | 4 | 22 |
| Secondaire | 3 | 22 | 12 | 37 |
| Tertiaire | 2 | 3 | 17 | 22 |
| Total | 15 | 33 | 33 | 81 |

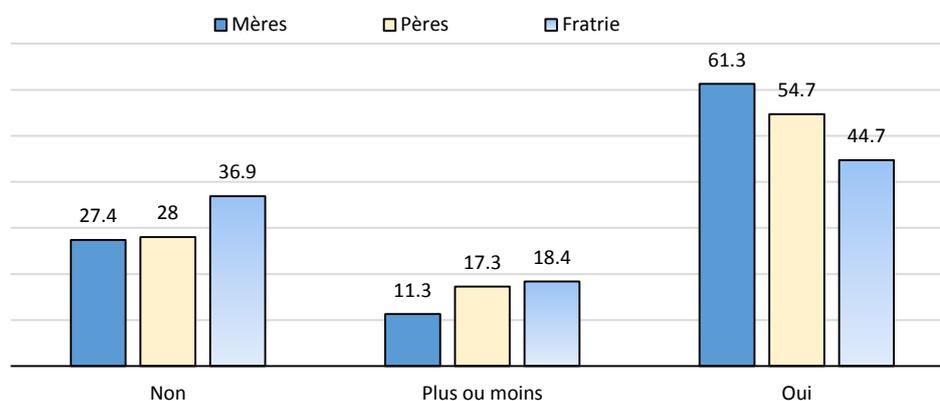
Les courbes ci-dessous intègrent les fratries et donnent à voir les différences et similitudes entre les niveaux de formation de la moyenne des mères, des pères et des fratries. On voit toutefois une plus grande similitude avec les profils de formation des pères, à l'exception des apprentissages. Enfin, on constate que les fratries ont globalement un niveau de formation proportionnellement plus élevé que ceux de leur père et de leur mère.

Niveaux de formation des familles des interviewés (%)



Il est intéressant de constater que le soutien de la fratrie au projet doctoral est perçu par les interviewés de manière moins évidente que celui octroyé par les mères et les pères. Bien entendu, ces données ne sont pas significatives, mais elles mettent en lumière des éventuelles divergences ou rapports de force au sein des fratries sur les types de formation à suivre.

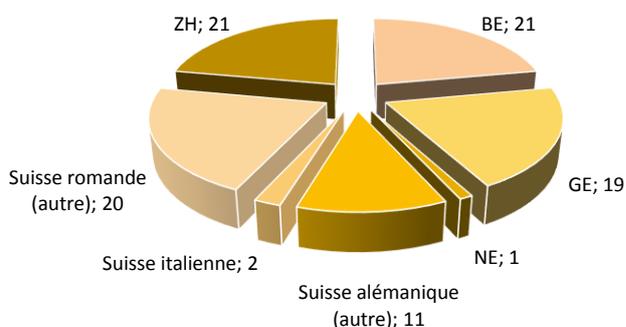
Soutien de la famille au projet doctoral (%)



Lieux d'habitation

86.4% des répondant-e-s au questionnaire résident en Suisse, en majorité dans les cantons de Zürich, Berne et Genève. 13.6% vivent en Europe occidentale et dans d'autres continents.

Cantons d'habitation pour les personnes résidant en Suisse (nombre)



La très grande majorité des personnes vivent aujourd'hui en Suisse. Pour celles dont ce n'est pas le cas, 11 vivent en France, en Allemagne et en Italie et 4 vivent dans d'autres continents.

Autres pays de résidence (nombre)

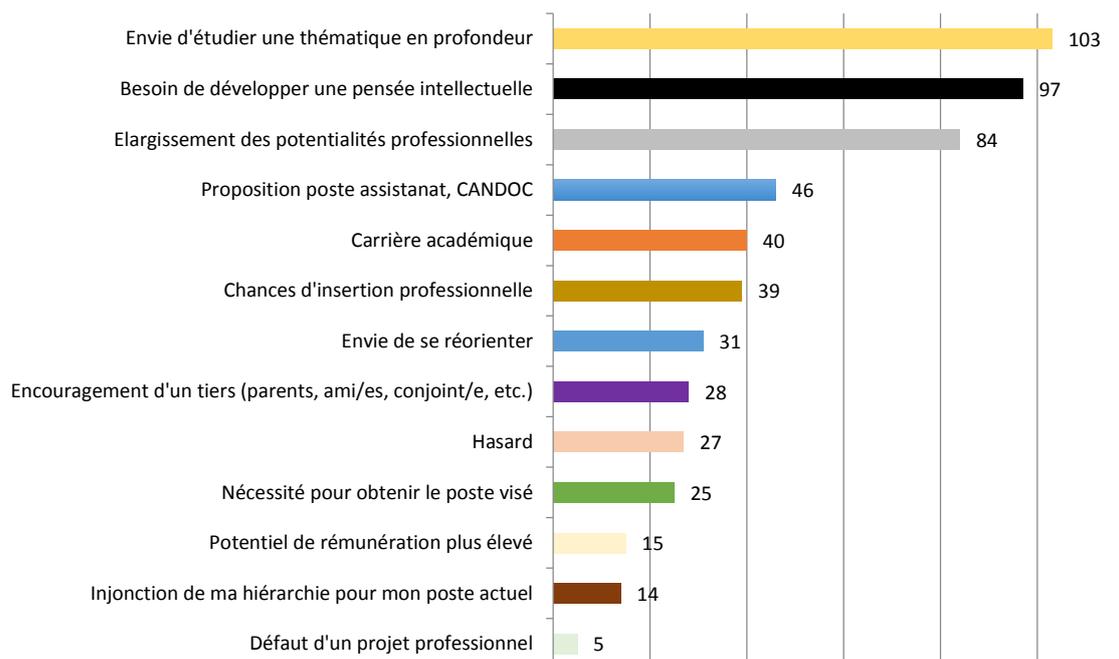
| | nombre |
|--|-----------|
| Europe occidentale (France, Allemagne et Italie) | 11 |
| Autres continents | 4 |
| Total | 15 |

3. Parcours de formation et thématiques de recherche

Motivations à effectuer une thèse

Les items choisis par la très grande majorité des doctorants sont ceux relatifs à un intérêt culturel pour un objet de recherche ou pour la pensée intellectuelle. L'élargissement des potentialités professionnelles est un item également très important, majoritairement pour les personnes de 40 à 64 ans (voir tableau ci-dessous).

Motivation(s) à effectuer une thèse



Diplôme précédent la thèse et expériences dans une autre université en cours de formation

Le dernier diplôme obtenu avant le doctorat est la licence pour plus de la moitié des interviewés. Deux d'entre eux avaient déjà effectué un doctorat dans une autre discipline. 20.7% des interviewés ont eu ce diplôme avant l'an 2000.

Dernier diplôme avant la thèse

| | % |
|----------------------|------------|
| Masters et DESS, DEA | 37.3 |
| Licence | 56.4 |
| Autre doctorat | 1.8 |
| Certificats autres | 4.5 |
| Total | 100 |

On observe que seulement 29.9% des postdoctorant-e-s sont partis pour un séjour à l'étranger. Seulement 7.5% d'entre eux sont partis pour un postdoctorat. Pour deux personnes, partir faire un postdoctorat à l'étranger était nécessaire pour obtenir un poste.

Formation à l'étranger durant les études, moment et durée de l'expérience

| Existence d'une expérience à l'étranger | Nombre | % |
|---|------------|-------------|
| Oui | 32 | 29.9 |
| Non | 75 | 70.1 |
| Total | 107 | 100 |
| Moment de l'expérience | Nombre | % |
| secondaire II | 2 | 1.7 |
| bachelor et master | 18 | 14.9 |
| thèse | 11 | 9.2 |
| postdoc | 9 | 7.5 |
| Total | 40 | 33.3 |
| Durée de l'expérience | Nombre | % |
| Entre 0 et 6 mois | 12 | 10 |
| Entre 6 et 12 mois | 6 | 5 |
| Entre 12 et 24 mois | 5 | 4.2 |
| Deux ans et plus | 11 | 9.2 |
| Total | 34 | 28.4 |

Voici les raisons mises en avant par les personnes s'étant formé à l'étranger.

Objectifs de l'expérience de formation à l'étranger

| | Nombre | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Langue | 6 | 5 |
| Direction de thèse | 2 | 1.7 |
| Obligation pour le poste | 2 | 1.7 |
| Bourse | 1 | 0.8 |
| Autres raisons | 7 | 5.6 |
| Total | 18 | 14.8 |

Financement de la thèse

La source de financement pour la thèse la plus importante chez le plus grand nombre de doctorant-e-s a été l'assistantat dans une haute école ou dans un institut de recherche. L'autre source de financement majoritaire est une profession parallèle telle que l'enseignement. Le soutien financier de proches (parents et conjoints, etc.) vient après, mais avant les financements du FNS. 11 personnes sont employées parallèlement par une haute école sans y être assistant.

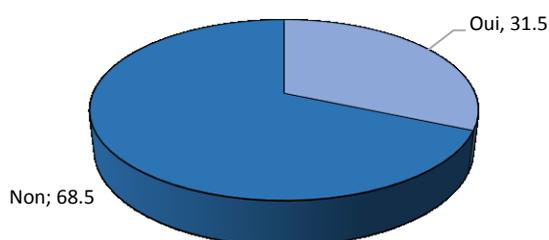
Financement de la thèse

| | Nombre | % |
|---|--------|------|
| Assistanat dans une haute école ou un institut de recherche | 59 | 49.2 |
| Autre emploi ou profession en parallèle (en dehors d'une haute école ou d'un institut de recherche) | 36 | 29.9 |
| Soutien financier de proches (parents, conjoints, etc.) | 17 | 14.1 |
| Participation à un projet de recherche financé (FNS, etc.) | 16 | 13.3 |
| Collaboration scientifique | 14 | 11.7 |
| Emploi dans une haute école | 11 | 8.8 |
| Bourse personnelle (CANDOC, etc.) | 11 | 9.1 |
| Financement de la thèse par une entreprise | 7 | 5.8 |
| Allocations chômage, AI (assurance invalidité), assistance, etc. | 1 | 0.8 |

École doctorale

Nous observons qu'un tiers des personnes ont suivi des études doctorales durant leur formation.

Études doctorales (EDSE, CUSO) (%)



D'après nos réponses, les interviewés de Suisse alémanique n'ont quasiment pas suivi d'écoles doctorales, notamment parce que ces mesures de soutien aux doctorant-e-s n'existaient pas pour eux¹⁸.

Suivi de l'école doctorale selon les régions linguistiques

| | EDSE |
|---------------|--------------|
| Germanophones | 1 1.70% |
| Francophones | 34 64.20% |

Pour les personnes ayant suivi les études doctorales, l'apport des rencontres semble avoir été particulièrement apprécié.

¹⁸ On peut se demander ici s'il s'agit d'une incompréhension dans la traduction et la formulation de la question ou s'il s'agit bien d'une différence de politique de soutien menée selon les régions linguistiques.

Appréciation des études doctorales et raisons avancées de non suivi

| Études doctorales suivies | Conséquent | Faible |
|---|------------|--------|
| Intensité du suivi | 13 | 21 |
| Apports théoriques | 15 | 15 |
| Soutien psychologique | 9 | 25 |
| Impact positif des conseils stratégiques donnés | 14 | 21 |
| Apport des rencontres | 27 | 8 |

Pour les personnes n'ayant pas suivi les études doctorales, la première raison avancée est celle que celles-ci n'existaient pas. Viennent ensuite les raisons du manque d'adéquation aux réels besoins, du manque de temps et de la distance, ainsi que du manque d'information. Le manque de qualité n'est en aucun cas relevé par les personnes interrogées.

Études doctorales non suivies

| | Nombre | % |
|---------------------------------------|--------|------|
| N'existait pas | 51 | 42.5 |
| Trajet trop important | 3 | 2.5 |
| Manque de temps | 8 | 6.7 |
| Manque de qualité | 0 | 0 |
| Manque d'adéquation aux réels besoins | 9 | 7.5 |
| Pas connu ou pas au courant | 3 | 2.4 |

Direction(s) de thèse

Le choix des directions de thèse s'est fait en premier lieu suite aux propositions des directeurs/trices.

Choix du/de la directeur/trice

| | Nombre | % |
|------------------------|--------|------|
| Il/elle me l'a proposé | 51 | 46.4 |
| Connaissance | 25 | 20.8 |
| Professeur-e réputé-e | 27 | 22.5 |
| Offre d'emploi | 5 | 4.2 |
| Conseillé-e | 3 | 2.4 |
| Par défaut | 5 | 4.2 |

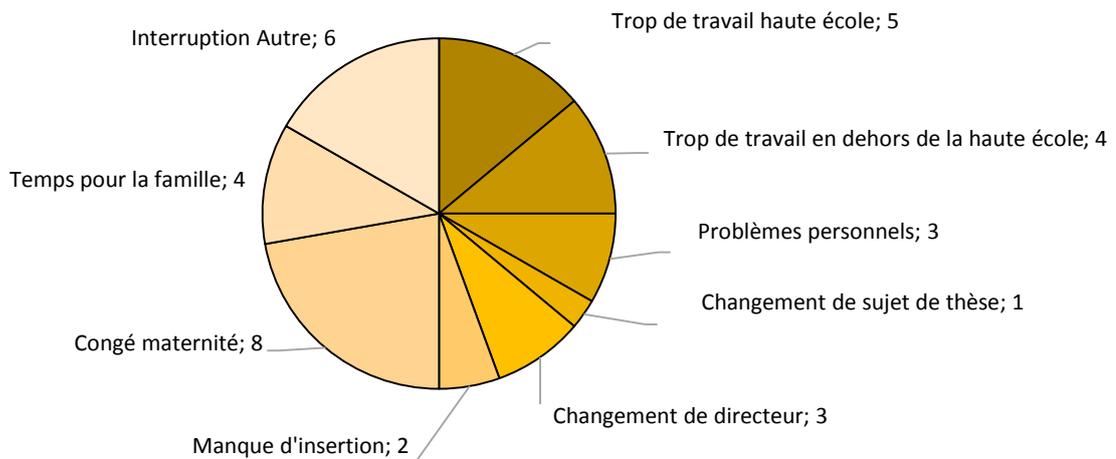
Le taux de personnes ayant eu une co-direction est élevé, soit 52.8%, ainsi que celui du changement de direction de thèse qui n'est pas minime, soit 8%.

Direction de thèse et interruption du doctorat

| | Nombre | % |
|---|--------|------|
| A eu une co-direction | 57 | 52.8 |
| A changé de direction de thèse | 9 | 8 |
| A interrompu momentanément son doctorat | 18,5 | 20 |

20% des personnes ont interrompu momentanément leur doctorat. Parmi les raisons, on retrouve majoritairement les congés maternité (8), ainsi que la surcharge dans le cadre d'activités rémunérées parallèles.

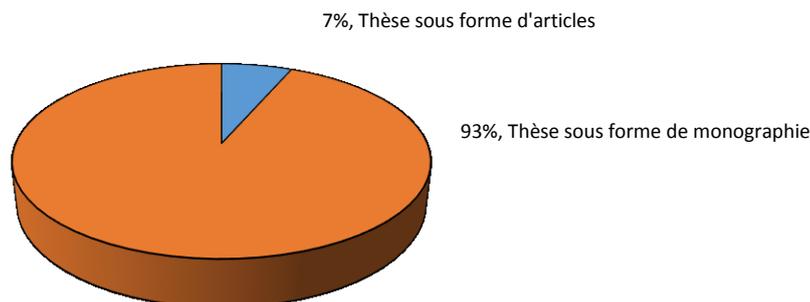
Causes des interruptions momentanées au cours de la thèse



Format de la thèse

La grande majorité des doctor-e-s en sciences de l'éducation ont effectué une thèse sous forme de monographie.

Format de la thèse (%)

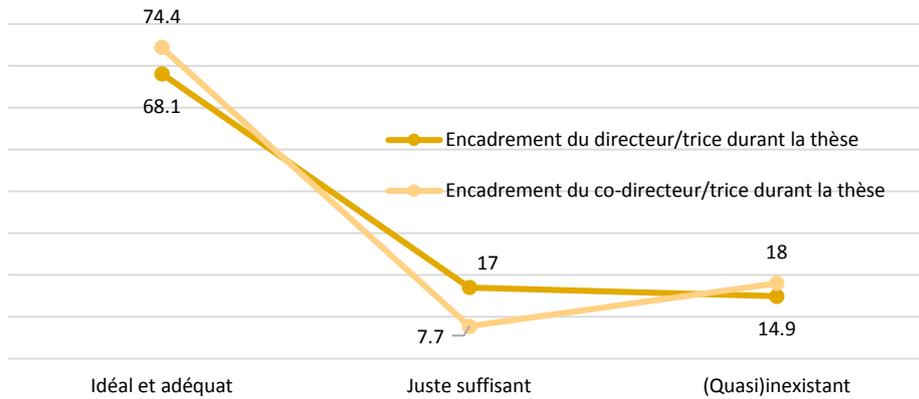


Nous n'avons pas observé de différences significatives entre le format de la thèse choisi et la région linguistique ou le genre.

Soutien des directeurs/trices et des proches

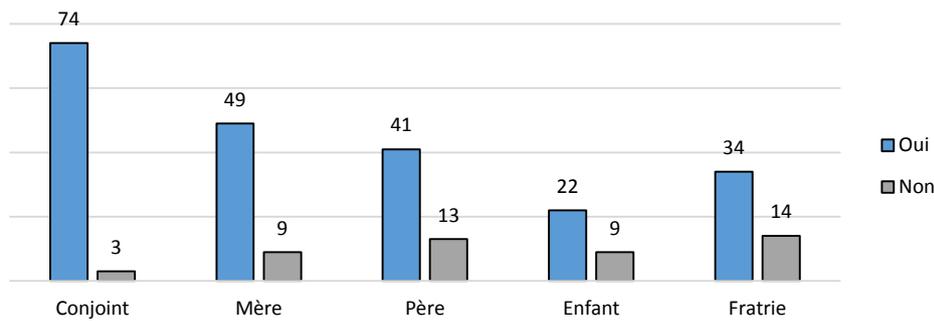
Globalement, la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire considèrent que l'encadrement de leur thèse a été idéal (ou adéquat). Il s'agit de relever toutefois que 15 % d'entre elles relèvent un manque d'encadrement très important.

Degrés de satisfaction de la direction de thèse (%)



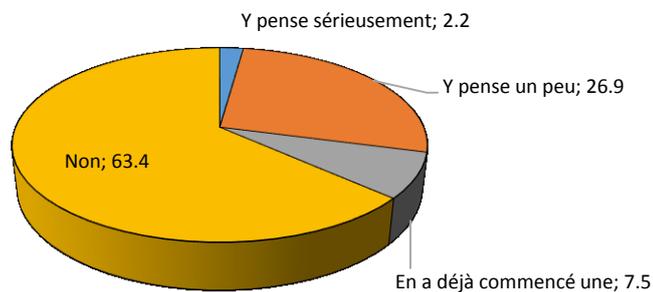
Les conjoint-e-s sont les personnes qui ont le plus soutenu les postdoctorant-e-s au cours de leurs études. Les pères et les mères soutiennent dans des proportions relativement similaires leur projet de thèse.

Soutien par les proches du projet doctoral (nombre)



Formations suite au doctorat

Projet de se former encore suite au doctorat (%)



On observe que seules 5 personnes ont entamé une formation scientifique postdoctorale alors que 9 personnes ont démarré de nouvelles études (bachelor, MAS, etc.).

Types de formation suite à la thèse

| | Nombre |
|---|--------|
| Nouvelles études (bachelor, master, CAS, etc.) | 7 |
| Formation dans une HE (DAS, MAS, etc.) | 2 |
| Formation en dehors d'une HE | 3 |
| Formation scientifique postdoctorale ((habilitation, post-doctorat) | 5 |
| Formation financée par le chômage | 0 |

Quatre personnes supplémentaires ont précisé en quoi consiste leur nouvelle formation : soit dans le domaine de la guidance infantile, de la formation musicale, de l'enseignement supérieur et de la psychothérapie.

4. Professions et activités rémunérées

Types de professions exercées et changements d'activités

Qu'ont été et que deviennent les postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation ?

Le tableau ci-dessous recense les différentes professions exercées par les interviewés. Il présente le nombre de personnes exerçant telle professions avant, pendant et après la thèse. Il met également en avant la principale activité rémunérée actuelle, sachant que, depuis la thèse, les personnes peuvent avoir occupé plusieurs fonctions. Le tableau différencie également les emplois dans le monde académique (Enseignement tertiaire : HEU, HEP, HES) des emplois « hors académique ». Nous précisons que nous regroupons sous l'intitulé « Monde académique » également les HE pédagogiques et spécialisées. La collaboration et la porosité entre ces univers distincts est effective en sciences de l'éducation en Suisse. On voit clairement, sous « Total hors académique », une diminution du nombre de personnes exerçant comme professionnels de terrain. À l'inverse, le nombre de postes occupés dans le milieu académique augmente. Ce tableau montre également que les mesures de soutien apportées aux postdoctorant-e-s au niveau national par les politiques de la relève scientifique (présentées en introduction) n'ont bénéficié à aucun postdoctorant des sciences de l'éducation. Aucun professeur-e boursier/ère en sciences de l'éducation n'a été financé-e par le Fonds national (FNS)¹⁹.

¹⁹ <http://www.snf.ch/fr/encouragement/carrieres/professeurs-boursiers-fns/Pages/default.aspx#Statistiques>

Professions exercées (nombre)

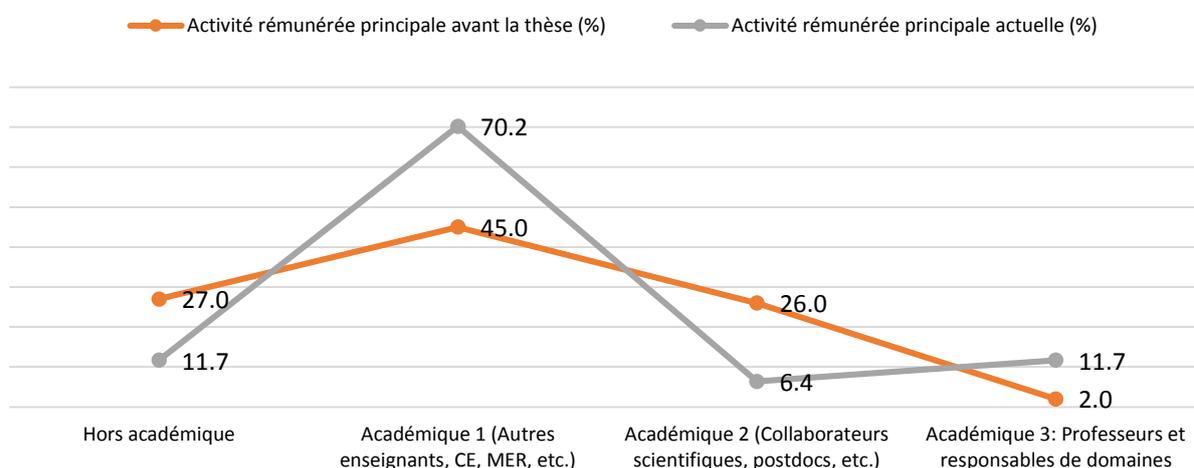
| Milieu | Catégories | Professions | Avant la thèse | Pendant la thèse | Après la thèse | Principale activité rémunérée |
|---|---|---|----------------|------------------|----------------|-------------------------------|
| Emplois Hors académique | Enseignement | Enseignant/e I, II, III | 34 | 11 | 6 | 4 |
| | | Formateur/trice en entreprise | 8 | 1 | 2 | 1 |
| | Professionnels de terrain (autres) | Animateur/trice | 6 | 1 | 0 | 0 |
| | | Conseiller/ère d'orientation professionnelle | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | Conseiller/ère pédagogique | 5 | 2 | 7 | 3 |
| | | Directeur/trice d'établissement | 4 | 6 | 6 | 6 |
| | | Educateur/trice de la petite enfance | 4 | 2 | 1 | 1 |
| | | Educateur/trice spécialisé | 6 | 2 | 0 | 0 |
| | | Employé/e dans une ONG | 4 | 1 | 0 | 0 |
| | | Logopédiste | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | | Pédagogue | 6 | 3 | 1 | 0 |
| | | Psychologue | 2 | 2 | 4 | 1 |
| | | Psychothérapeute | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | | Responsable RH | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Autres acteurs de terrain | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Autre | Indépendants, consultants | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| | Autres: divers jobs | 5 | 1 | 0 | 0 | |
| Total hors académique | | | 90 | 36 | 34 | 24 |
| Monde académique (HEU, HEP, HES) | Académique 1 (Enseignement et recherche) | Chargé/e d'enseignement | 23 | 34 | 49 | 39 |
| | | Chargé/e de cours | 9 | 16 | 18 | 6 |
| | | Formateur/trice en haute école | 15 | 18 | 16 | 15 |
| | | Lecturer, Maître de conférences | 4 | 3 | 12 | 9 |
| | | Maître assistant/e | 0 | 0 | 7 | 5 |
| | | MER, professeur formateur | 1 | 1 | 3 | 3 |
| | Académique 2 (Recherche) | Chercheur/se: chef de projet, senior researcher, stagiaire postdoc, earlypostdocs, etc. | 3 | 2 | 2 | 6 |
| | | Collaborateur/trice scientifique | 24 | 33 | 33 | 24 |
| | Académique 3 (Professeurs et responsables de domaines) | Chef/fe de service, responsable de programme | 1 | 2 | 7 | 6 |
| | | Professeur/e associé/e | 0 | 1 | 2 | 2 |
| | | Professeur/ boursier/ère | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Professeur/e ordinaire | | 2 | 2 | 5 | 6 | |
| Total milieu académique | | | 82 | 112 | 153 | 121 |
| Total global | | | 172 | 148 | 187 | 145 |

On observe toutefois un problème s'agissant de l'activité rémunérée principale actuelle par rapport à la colonne « Après la thèse ». Le nombre de réponses est parfois supérieur au nombre d'enquêtés (voir indépendants, consultants, académique 2 et professeur ordinaire). La différence relative au poste de professeur-e ordinaire est due au fait que l'on a intégré le fait qu'une personne vient d'être engagé-e en tant que tel sans être déjà en fonction. Pour les autres, ce sont des catégories qui regroupent

également des fonctions rajoutées (sous autre) par certaines personnes. Ces précisions peuvent avoir amené des doublons avec les professions que certaines de ces personnes disent parallèlement exercer.

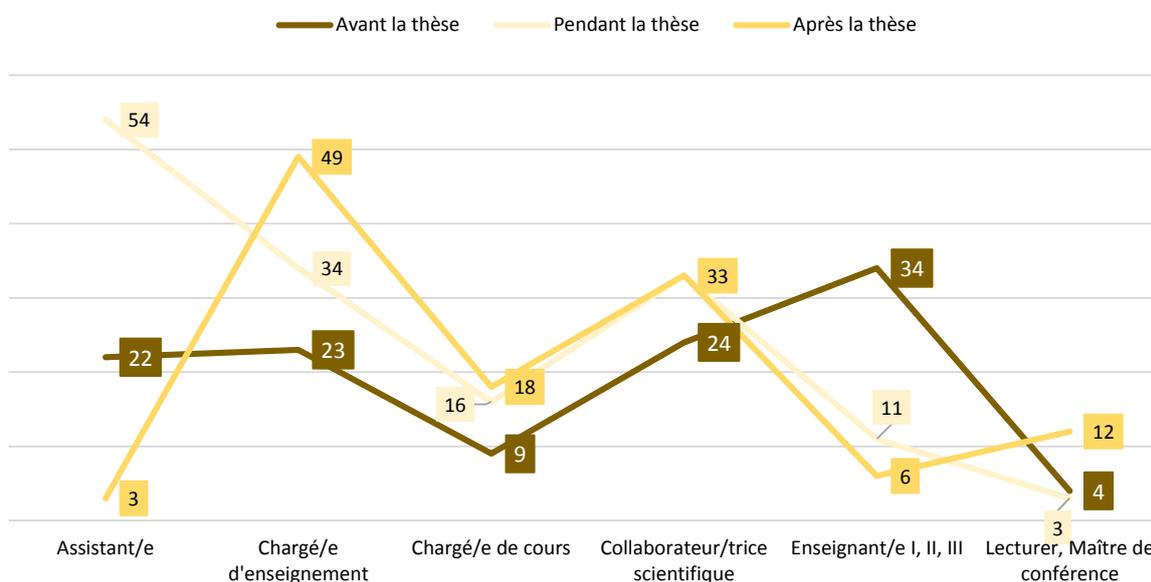
Voici un graphique dans lequel nous différencions la somme des activités rémunérées principales avant la thèse, de la somme des activités rémunérées principales actuelles.

Activités rémunérées principales: Avant la thèse et aujourd'hui (%)



Voici, en guise d'exemple, les courbes de quelques professions selon le moment biographique (avant – pendant – après la thèse).

Type de professions selon le moment biographique (avant-pendant-après la thèse) (en nombre)



Le tableau ci-dessus montre que l'assistantat est la source de financement principale des postdoctorant-e-s au moment de leur thèse (54 personnes). Une partie conséquente des interviewé-e-s ont également été chargé-e d'enseignement ou collaborateur/trice scientifique au cours de leur thèse (34 et 33 personnes). Après leur doctorat, l'activité principalement tenue par les postdoctorant-e-s est celle de chargé-e d'enseignement (49 personnes), puis de collaborateur/trice scientifique (33 personnes), de chargé-e de cours (18 personnes) et de lecteur (12 personnes). Le tableau montre

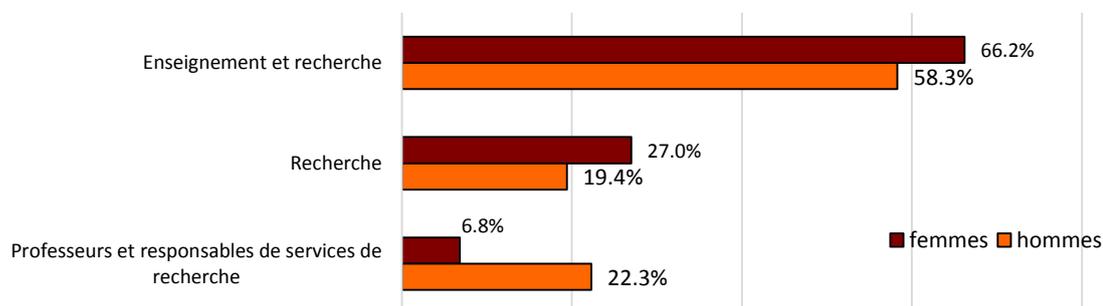
également la diminution du nombre de personnes engagées comme enseignant-e (primaire, secondaire I, secondaire II) entre le début de la thèse (34 personnes) et actuellement (6 personnes).

Activités rémunérées selon les milieux et les catégories / moment de la thèse

| | Activité rémunérée <u>avant la thèse:</u> activité 1 | Somme des activités rémunérées <u>avant la</u> <u>thèse</u> (nombre) | Activité rémunérée principale <u>actuelle</u> (nombre) |
|---|---|--|--|
| Hors académique | 27 | 63 | 11 |
| Académique 1 (Autres enseignants, CE, MER, etc.) | 45 | 59 | 66 |
| Académique 2 (Collaborateurs scientifiques, postdocs, etc.) | 26 | 27 | 6 |
| Académique 3: Professeurs et responsables de domaines | 2 | 2 | 11 |
| Total | 100 | 151 | 94 |

Nous observons ici que la somme des activités rémunérées « hors académique » des postdoctorant-e-s avant de commencer leur thèse est plus élevée que le nombre de personnes exerçant uniquement hors académique. Cette observation indique qu’une grande partie des postdoctorant-e-s avait au moins une activité dans le milieu hors académique et une en milieu académique, avant de s’investir dans leur travail doctoral.

Pourcentage de femmes et d'hommes occupant un ou plusieurs postes académiques



L’âge académique ne semble pas avoir d’influence significative sur la répartition des postdoctorant-e-s au sein des catégories de personnel, dans lesquelles ils s’inscrivent aujourd’hui.

Âge académique/ Activité rémunérée principale actuelle

| Actuellement | Académique 1 | Académique 2 | Académique 3 | Hors académique |
|------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| Juniors Postdocs | 70.20% | 8.80% | 10.50% | 10.50% |
| Seniors Postdocs | 70.30% | 2.70% | 13.50% | 13.50% |

Toutefois, cette absence de différences pourrait être due au fait qu’avant de commencer leur thèse un plus grand pourcentage des Juniors Postdocs étaient déjà engagés dans des postes académiques 2 (collaborateurs scientifiques, par exemple) : soit 34.4% Juniors Postdocs par rapport à 12.8% Seniors Postdocs. De même, le fait que 38.5% des Seniors Postdocs étaient engagés avant leur thèse dans des

emplois en dehors du milieu académique dans leur activité principale (alors que 19.7% des Juniors postdocs l'étaient), ce pourrait expliquer cette équivalence après le changement professionnel des uns et des autres.

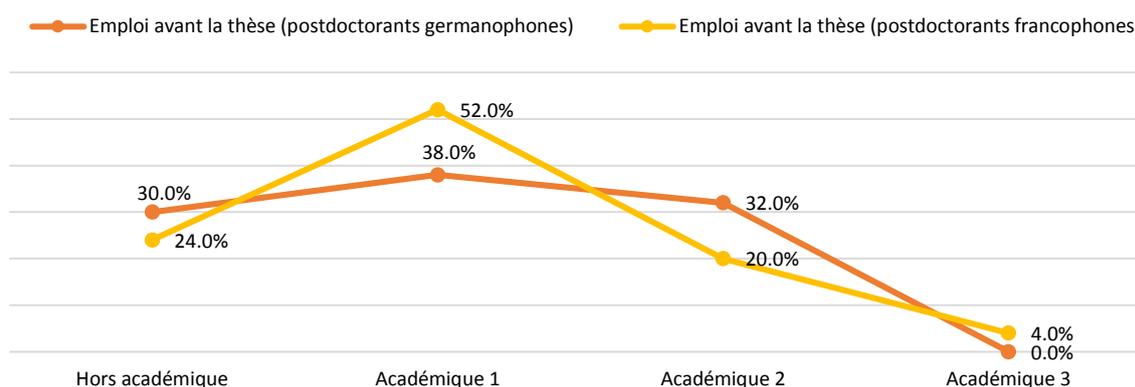
Âge académique/ Activité rémunérée principale avant la thèse

| Avant la thèse | Académique 1 | Académique 2 | Académique 3 | Hors académique |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| Juniors Postdocs | 44.30% | 34.40% | 1.60% | 19.70% |
| Seniors Postdocs | 46.20% | 12.80% | 2.60% | 38.50% |

Les données obtenues rendent compte de l'effectivité de la thèse sur le parcours professionnel des personnes interrogées. Nous leur avons demandé si le fait d'effectuer une thèse avait pour objectif de changer de profession. Leurs réponses étaient négatives pour la majorité.

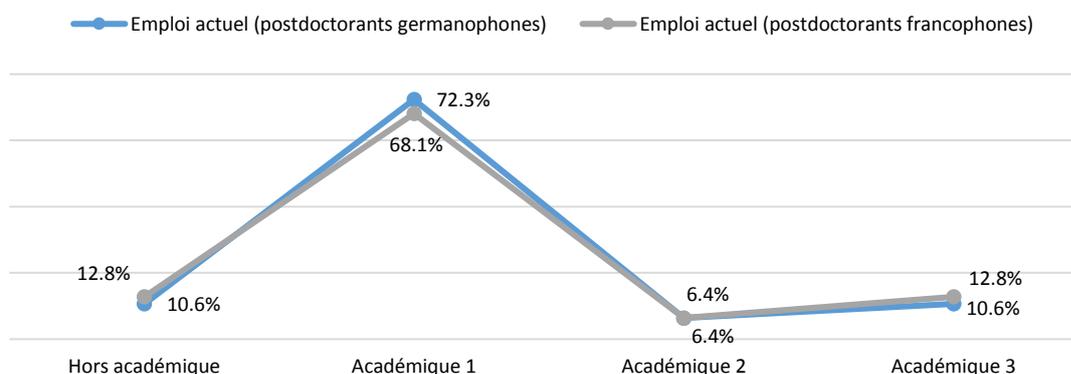
Relativement aux régions linguistiques et la répartition des catégories de profession avant la thèse, nous relevons des différences entre les niveaux académiques 1 (enseignants : CE, Chargés de cours, etc.) et 2 (collaborateurs scientifiques) ; les francophones étaient proportionnellement plus souvent engagés avant leur thèse en tant que personnel de formation, et inversement, les germanophones comme collaborateurs scientifiques (voir les lignes oranges et jaunes):

Activités rémunérées avant la thèse par régions linguistiques (%)



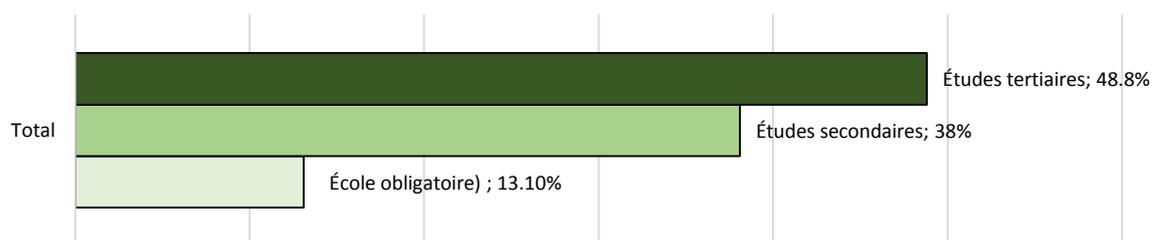
Relativement aux régions linguistiques et la répartition des catégories de profession après la thèse, nous observons une très grande similitude des proportions des interviewés dans les différentes catégories de professions (voir les lignes bleue et grise).

Activités rémunérées après la thèse par régions linguistiques (%)



Enfin, est-ce que l'on peut observer des différences entre les catégories de personnels selon le niveau de formation de leurs parents ?

Représentations totale des postdoctorant-e-s selon le niveau de formation des parents (le plus élevé) (%)



Le nombre de postdoctorant-e-s dont les parents ayant fait des études de niveau tertiaire est beaucoup plus élevé (48.8%) que ceux dont les parents se sont arrêtés au cours de l'école obligatoire (13.10%), qui sont eux-mêmes moins nombreux que les postdoctorant-e-s dont les parents ont effectué des études secondaires (38%). Nous retrouvons ici les différences sociales observées par les sociologues relativement au fait d'obtenir un doctorat. Voici un tableau qui précise la répartition (en nombre) des postdoctorants selon le niveau de formation des parents :

Niveau de formation des parents (le plus élevé) selon la catégorie de l'emploi actuel (nombre)

| Actuellement | Hors académique | Académique 1 | Académique 2 | Académique 3 | Total |
|--------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| École obligatoire | 2 | 7 | 0 | 2 | 11 |
| Études secondaires | 2 | 21 | 4 | 5 | 32 |
| Études tertiaires | 6 | 29 | 2 | 4 | 41 |

L'accès au poste de professeur-e

Aujourd'hui, le doctorat est devenu une condition pour prétendre à une carrière de professeur (ordinaire, associé, boursier)²⁰. Les résultats de l'enquête montrent que des postdoctorant-e-s ont eu accès à des postes de professeurs depuis l'acquisition de leur nouveau statut. Parmi les personnes interviewées, huit d'entre elles disent avoir reçu la confirmation orale pour un poste. Il s'agit notamment de deux postes de professeurs ordinaires pour deux femmes de suisse alémanique (CDI), d'un poste de chargée de cours (CDD), d'un poste de collaboratrice scientifique (CDD), d'un poste hors milieu académique (CDI).

L'âge académique (Juniors Postdocs, Seniors Postdocs) influence-t-il l'accès au poste de professeur ordinaire ? Nos données montrent que 5 parmi les 8 personnes recensées (6 en postes et 2 ayant reçu la confirmation orale) sont étonnamment des Juniors Postdocs. Deux personnes étaient déjà des professeurs ordinaires avant de débiter leur thèse.

Si l'on regarde les souhaits, en termes de compétences et d'envies des enquêtés (Juniors Postdocs et Seniors Postdocs) à prétendre au poste de professeur-e-s associés, boursiers/ères, ordinaires, on observe un décalage important entre les potentiels auto-attribués et le nombre de personnes effectivement engagées sous cette bannière (voir le tableau des types de professions sous le chapitre

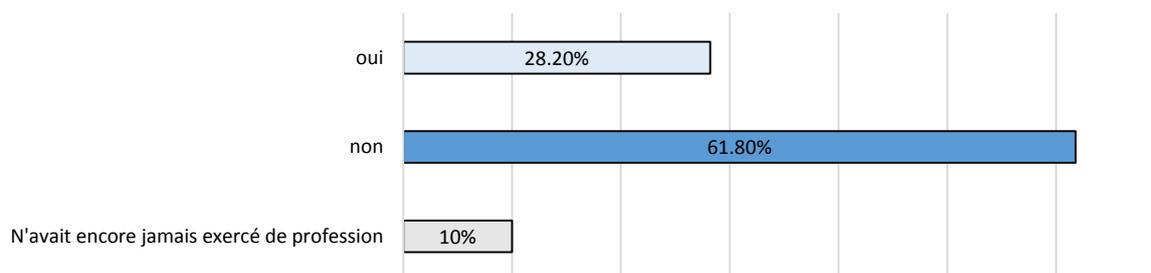
²⁰ Rappelons que dans les hautes écoles pédagogiques, certains professeur-e-s n'avaient pas besoin d'avoir un doctorat pour accéder à ce statut.

des *Possibles professionnels*). L'auto-appréciation ne semble à première vue pas marquée par les différences de genre: 6 femmes germanophones et 4 femmes francophones souhaiteraient accéder au poste de professeur-e ordinaire, ainsi que 6 hommes germanophones et 6 hommes francophones. Toutefois, si l'on considère le pourcentage selon le genre, et que l'on considère la supériorité numérique du genre féminin dans le domaine des sciences de l'éducation (parmi nos enquêtés 65% de femmes et 35% d'hommes), l'écart apparaît.

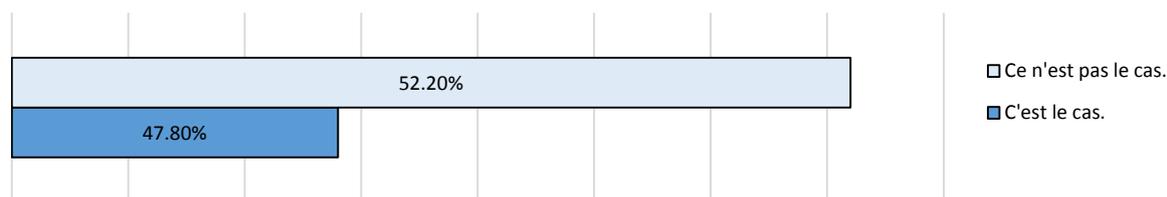
Changer de profession : un but ou un effet de la thèse?

Voyons, à présent, si les personnes interrogées ont effectué leur recherche doctorale dans le but de changer de profession.

Avez-vous effectué une thèse pour changer de profession? (en %)



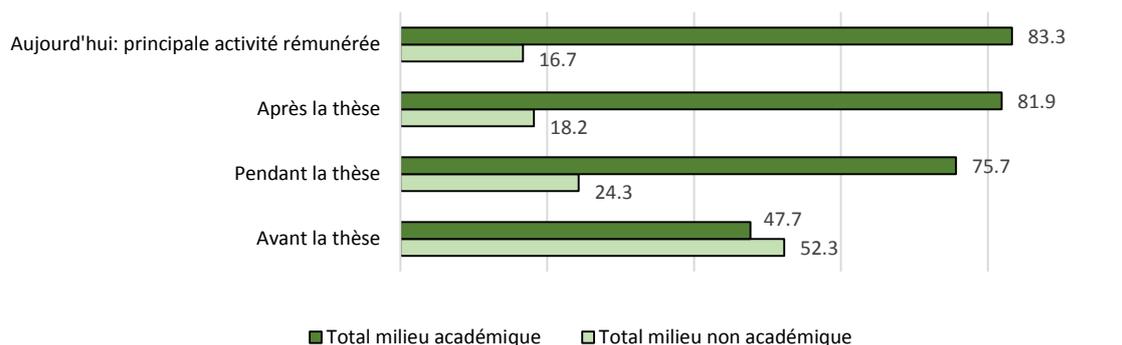
J'exerce toujours la même profession que celle que j'exerçais avant l'obtention de mon doctorat (en %)



Ces deux graphiques sont intéressants à plus d'un titre. D'une part, le premier montre que 61.80% des répondants contre 28.20% n'ont pas effectué une thèse pour changer de profession. Leurs motivations initiales, présentées précédemment, montrent que l'envie de se réorienter n'a été mise en avant que par 31 personnes.

D'autre part, le second graphique, permet d'observer que le changement de type d'activité rémunérée est plus important que celui prévu initialement par les personnes au moment d'effectuer leur thèse. 52.20% disent ne pas être d'accord avec l'affirmation : « *J'exerce toujours la même activité rémunérée que celle que j'exerçais avant l'obtention de mon doctorat* ». Les résultats montrent que les postdoctorant-e-s qui exerçaient une profession de terrain (enseignement, travailleur social, etc.) avant leur thèse (et pour certains également pendant) ne l'exercent plus pour la plupart aujourd'hui. Par exemple, 34 personnes étaient dans l'enseignement (primaire, secondaire I et II) avant leur thèse contre 6 aujourd'hui (voir tableau plus bas). Une explication est sans doute le fait que le processus de la thèse développe des aspirations et des occasions parfois préalablement impensées. Celles-ci sont rendues possibles par les nouvelles compétences acquises par l'expérience, ainsi que par l'impact symbolique du diplôme obtenu. Le graphique montre bien le déplacement du pourcentage de personnes travaillant dans les milieux non académiques et académiques, ceci pendant et après la thèse.

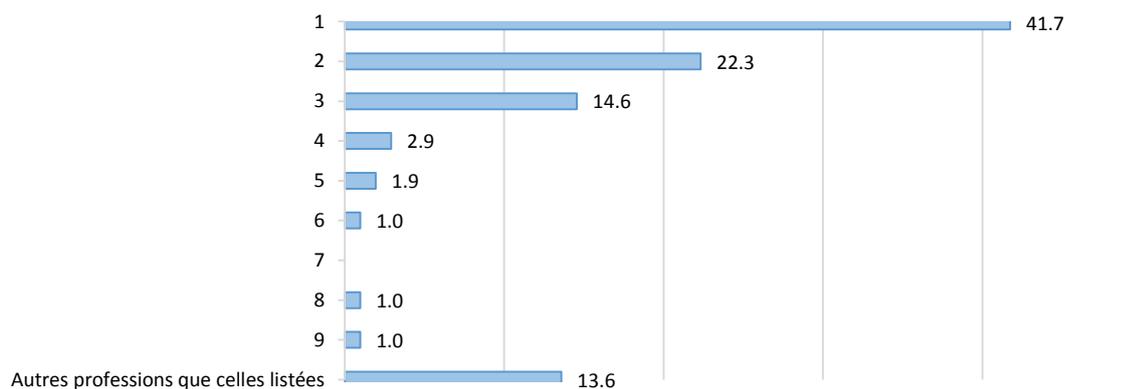
Milieus professionnels: académique - non académique en fonction du moment



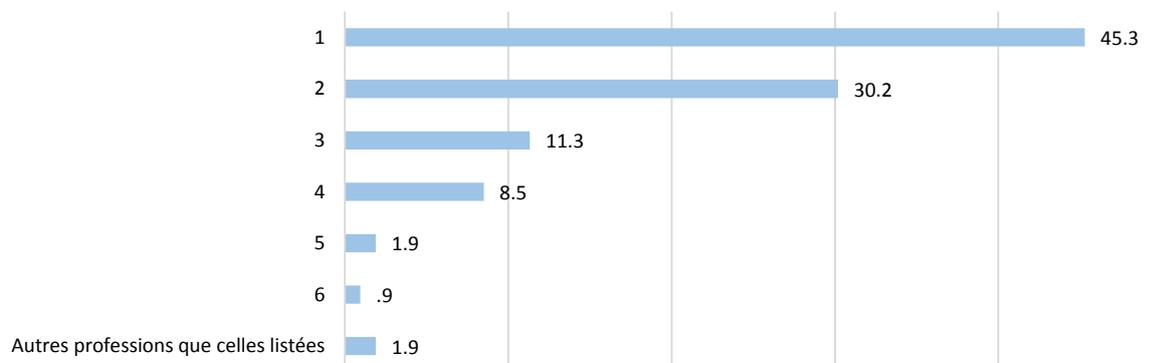
Des expériences professionnelles cumulées

Il est intéressant de relever que les interviewé-e-s ont assumé, avant de débiter leur thèse, entre 1 et 9 activités rémunérées. Celles-ci ont été exercées de manières successives et/ou en parallèle. Nous avons vu que 72.8% des postdoctorant-e-s ont occupé plusieurs emplois en parallèle à un moment donné de leur carrière. La grande majorité de personnes, soit 78.6 % des personnes ont exercé entre 1 et 3 emplois. 21.4% des personnes ont cumulé entre 4 et 9 emplois. Rappelons qu'en sciences de l'éducation, certaines personnes ont commencé tardivement leur thèse, ce qui donne temporellement plus de possibilités d'avoir exercé plusieurs emplois.

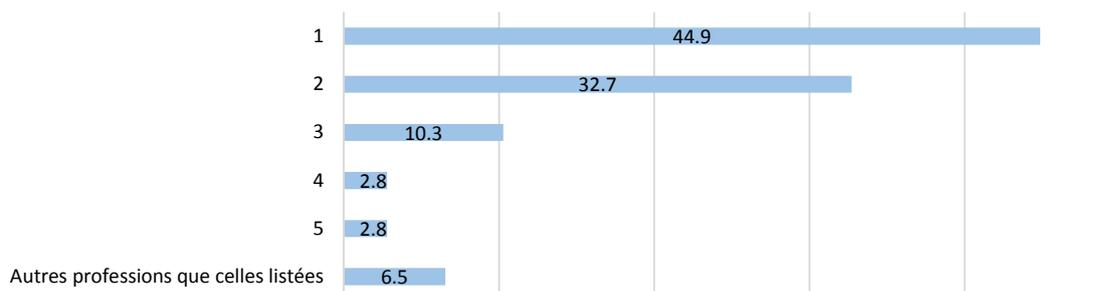
Nombre d'emplois exercés avant le début de la thèse (%)



Nombre d'emplois exercés pendant la thèse (%)



Nombre d'emplois exercés depuis la soutenance (en %)



Parmi les interviewés, 20 sur 104 exercent une seconde activité rémunérée (soit 19.2%). 84 interviewés ont donc une seule activité rémunérée.

Second emploi en parallèle à l'activité rémunérée principale



Le tableau ci-dessous montre le nombre d'activités rémunérées actuelles selon le genre. Concernant les femmes, 49.3% ont un emploi. 36.6% en ont deux et 11.3% d'entre elles en ont trois. Parmi les hommes, on n'observe pas de différences significatives.

Nombre d'emplois actuellement selon le genre

| | Nombre d'emplois en parallèle actuellement | | |
|---------------|--|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | Entre 3 et 5 |
| Femmes | 35 49.3% | 26 36.6% | 10 14.1% |
| Hommes | 19 52.8% | 10 27.8% | 7 19.5% |
| Total | 54 | 36 | 17 |

Si l'on compare le nombre de professions suite à la soutenance par rapport à la région linguistique, on observe que les francophones ont beaucoup plus souvent un seul emploi, alors que les germanophones cumulent proportionnellement plus souvent de nombreuses activités rémunérées.

Nombre d'emploi suite à la soutenance / région linguistique (%)



Seuls 10 % des répondants n'avaient encore jamais exercé de profession avant le début de leur travail de thèse. Cette information témoigne encore d'une différence avec d'autres personnes ayant effectué une thèse dans d'autres domaines d'études (voir OFS, 2010).

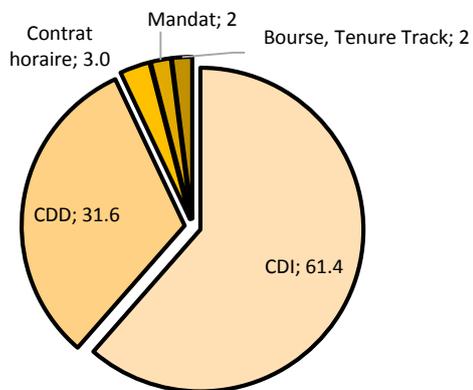
Les types de contrats

61.4% des postdoctorant-e-s ont un contrat à durée indéterminée (CDI) contre 31.6% à durée déterminée (CDD).

Types de contrat pour l'emploi principal

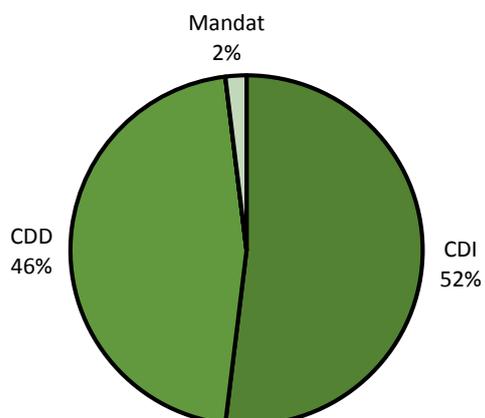
| | nombre | % |
|----------------------|------------|------------|
| CDI | 62 | 61.4 |
| CDD | 32 | 31.6 |
| Contrat horaire | 3 | 3 |
| Mandat | 2 | 2 |
| Bourse, Tenure Track | 2 | 2 |
| Total | 101 | 100 |

Types de contrat pour l'emploi principal (%)

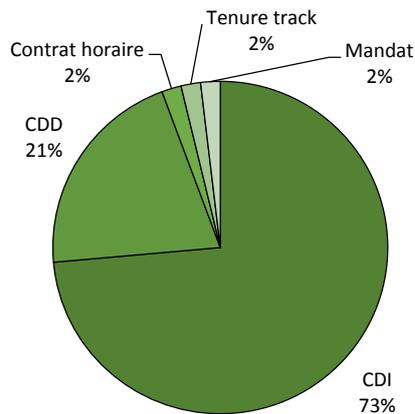


On observe qu'il y a proportionnellement plus d'interviewés au bénéfice d'un CDI (Contrat à durée indéterminée) dans la région germanophone (73%) que dans la région francophone (52%).

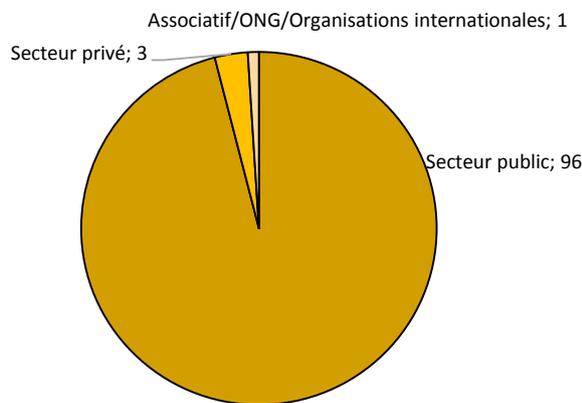
Type de contrat en région francophone



Type de contrat en région germanophone



Secteur de l'emploi principal



Les résultats de la répartition du type de contrat selon le genre ne sont pas particulièrement significatifs. Ils montrent toutefois que plus de deux tiers des femmes sont au bénéfice d'un CDI, alors que pour les hommes seulement un peu plus de la moitié le sont également.

Type de contrat selon le genre

| | CDI | CDD | Contrat horaire | Mandat | Total |
|---------------|-------------|-------------|-----------------|-----------|---------------|
| Femmes | 47 68,1% | 21 30,4% | 1 1,4% | 0 0,0% | 69 100,0% |
| Hommes | 19 55,9% | 14 41,2% | 0 0,0% | 1 2,9% | 34 100,0% |
| Total | 66 64,1% | 35 34,0% | 1 1,0% | 1 1,0% | 103 100,0% |

Les données nous informent que, malgré le fait d'avoir un CDI (Contrat à durée indéterminée), certaines personnes (47.9%) pensent à se réorienter (y pensent sérieusement ou un peu). Le tableau suivant montre qu'il y a des différences sur cette question selon le genre des enquêtés et la région linguistique. En Suisse alémanique, les femmes sont proportionnellement partagées à l'idée de se réorienter (48.2% y pense sérieusement ou un peu, contre 51.7%), alors qu'en Suisse romande, le

pourcentage de femmes à y penser est beaucoup plus important que celui des femmes qui ne l'envisagent pas (65% y pense sérieusement ou un peu, contre 35%), de même que celui des hommes francophones qui l'envisagent (14.3%). Concernant les hommes, les proportions des hommes de la région germanophone à envisager une orientation professionnelle (62.5% y pense sérieusement ou un peu, contre 35%) est beaucoup plus élevée que celle des hommes francophones ayant répondu au questionnaire (14.3% y pense sérieusement ou un peu, contre 85.7%).

Pense se réorienter avec CDI selon le genre et la région linguistique

| | Genre | Oui, j'y pense sérieusement ou un peu | Non |
|---------------|--------|---------------------------------------|-------------|
| Germanophones | Femmes | 14 48,2% | 15 51,7% |
| | Hommes | 5 62,5% | 3 37,5% |
| Francophones | Femmes | 11 65,0% | 7 35,0% |
| | Hommes | 2 14,3% | 12 85,7% |

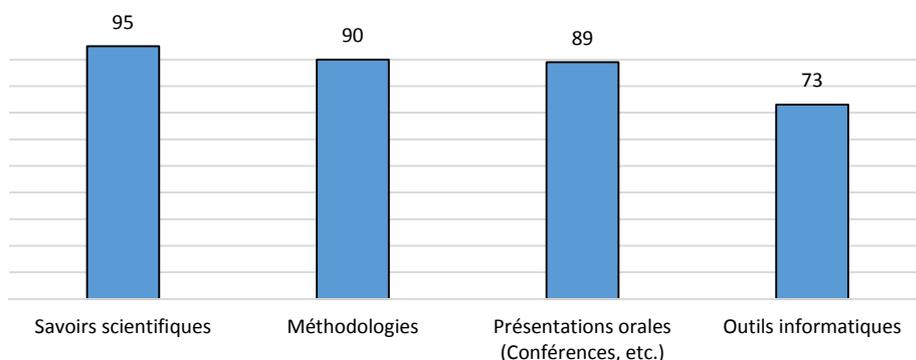
Un peu plus de la moitié des interviewés occupent un poste dont la thèse est exigée par l'employeur (soit 53 personnes), alors que 47 d'entre eux disent que cela n'est pas le cas (et 2 personnes ne savent pas). Parallèlement, la très grande majorité d'entre eux (88.8%) considère des liens très étroits entre leur emploi actuel et leur formation doctorale.

Liens entre emploi et formation

| | | |
|----------------------|-----|-------|
| Très en lien | 95 | 88.8 |
| Passablement en lien | 12 | 11.2 |
| Total | 107 | 100.0 |

Les postdoctorant-e-s mobilisent actuellement, pour la plupart, les compétences développées durant la période doctorale telles que les savoirs scientifiques, les approches méthodologiques, les outils informatiques et les présentations orales.

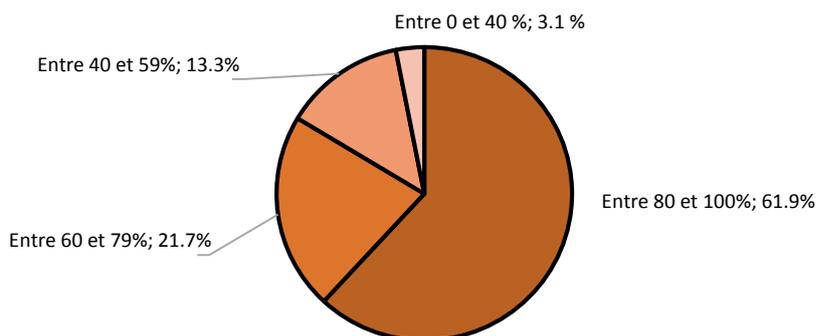
Mobilisations des compétences doctorales dans l'emploi actuel (nombre)



Temps de travail

Voici les données concernant les engagements en termes de temps de travail. Nous présentons ici les chiffres pour l'activité rémunérée principale, ainsi que la répartition du pourcentage de travail pour ceux qui cumulent actuellement un second emploi. On observe que 61.9% des personnes sont engagées dans leur emploi principal entre 80 et 100% de leur temps ; 21.7% le sont entre 60 et 79% de leur temps. Relevons que 13.3% des postdoctorant-e-s sont engagé-e-s à un taux de 40 à 59% dans leur emploi principal et 3.1% à moins de 40%.

Pourcentage de temps de travail: emploi principal



Le second emploi équivaut pour 55% des postdoctorant-e-s concernés un investissement de moins de 20% de leur temps, pour 25% d'entre eux à un temps de 20 à 39%. 15% ont répondu qu'il s'agit d'une implication allant entre 40 et 59% de temps et 5 personnes plus de 60% (à 79% maximum). La question du temps est double ici. Elle a pu être interprétée, principalement, au niveau contractuel, mais certaines personnes ont probablement pensé en termes d'investissement.

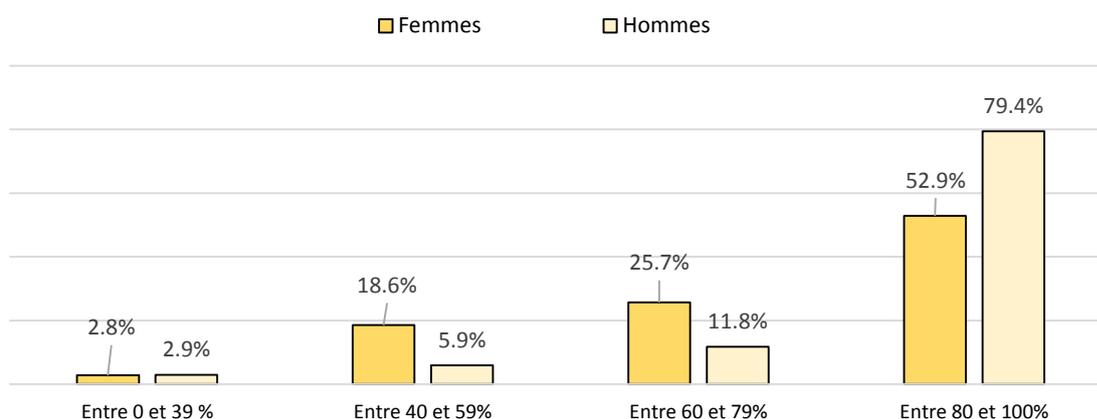
Pourcentage de temps de travail: second emploi

| | nombre | % |
|-------------------------|--------|------|
| Entre 0 et 19 % | 11 | 55 |
| Entre 20 et 39 % | 5 | 25 |
| Entre 40 et 59% | 3 | 15.0 |
| Entre 60 et 79% | 1 | 5 |
| Total | 20 | 100 |

Parmi les personnes travaillant à moins de 80% de temps, 22 ont précisé s'occuper des « enfants et/ou du ménage », 14 ont dit consacrer du temps à leurs intérêts personnels, 8 au développement de leurs qualifications scientifiques (rédaction d'articles, habilitation, etc.), 6 disent ne pas avoir trouvé d'activité à plein temps et 3 informent suivre une formation (continue ou de perfectionnement).

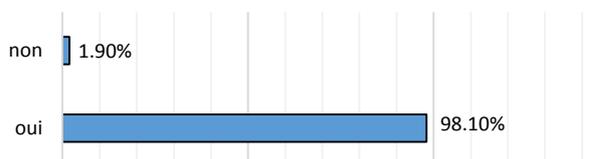
Proportionnellement, plus d'hommes travaillent à un taux plus élevé : soit celui de 80 à 100% pour 79.4% des hommes, contre 52.9% des femmes.

Pourcentage de travail pour l'activité rémunérée principale selon le genre



Chômage et recherche d'emploi

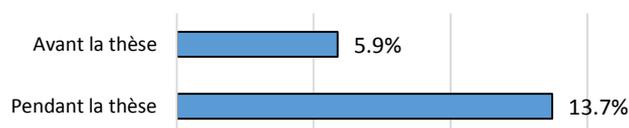
Postdoctorant-e-s ayant actuellement une activité rémunérée



Les réponses montrent que 98.1% des interviewés disent avoir une activité rémunérée. Rappelons que l'on peut avoir des activités rémunérées avec des très petits pourcentages de temps, comme 20 ou 30%. Ces profils peuvent avoir une activité rémunérée tout en étant au chômage ou en recherche d'un emploi stable et plus conséquent en termes d'engagement. Ce taux n'informe pas non plus sur le devenir professionnel des personnes qui n'ont pu être retrouvées dans les institutions employant habituellement les postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation.

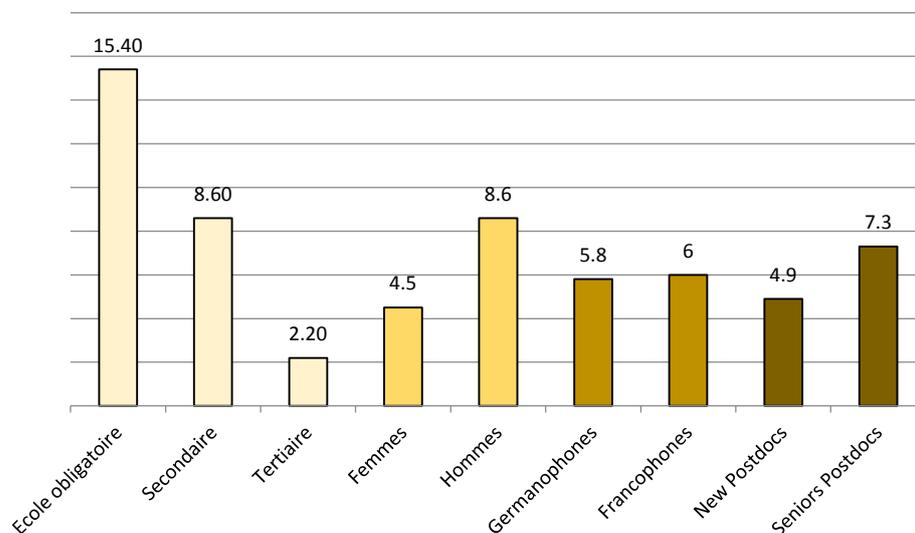
Parmi les postdoctorant-e-s qui ont participé à l'enquête, 5.9% (soit 6) ont reçu des subventions du chômage avant de démarrer la thèse, 15.2% (14) pendant la thèse et 8.7% (8) suite à la soutenance. Parmi ces 8 personnes, 6 ont aujourd'hui un emploi. Ces chiffres seraient très probablement encore plus importants s'ils concernaient l'ensemble des docteur-e-s en sciences de l'éducation. Rappelons, que nous n'avons pas pu contacter toutes les personnes concernées.

Postdoctorant-e-s ayant été au chômage

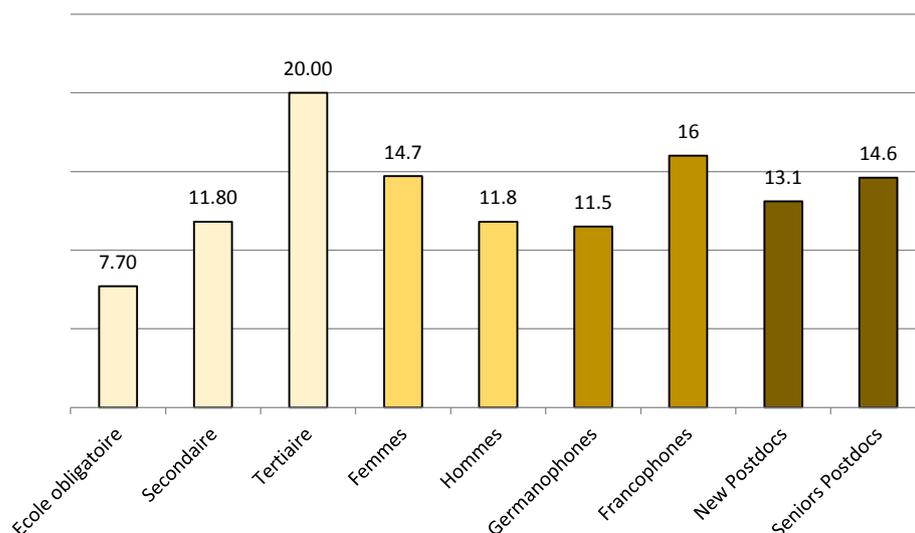


Le croisement de ces données avec les catégories d'analyses (genre, niveau de formation des parents, région linguistique et âge académique) permet des interprétations intéressantes. Le chômage avant la thèse était proportionnellement plus souvent la condition de personnes issues de catégories sociales moins favorisées. Les tendances s'inversent complètement en cours de thèse. Celle du genre également. Alors qu'il n'y avait quasiment pas de différences entre régions linguistiques avant la thèse, les francophones subissent plus fortement la situation du chômage en cours de thèse. L'écart entre les Seniors Postdocs et les Juniors Postdocs diminue quant à lui.

Chômage avant la thèse selon le niveau de formation des parents (le plus élevé), le genre, la région linguistique et l'âge académique (%)



Chômage pendant la thèse selon le niveau de formation des parents (le plus élevé), le genre, la région linguistique et l'âge académique (%)



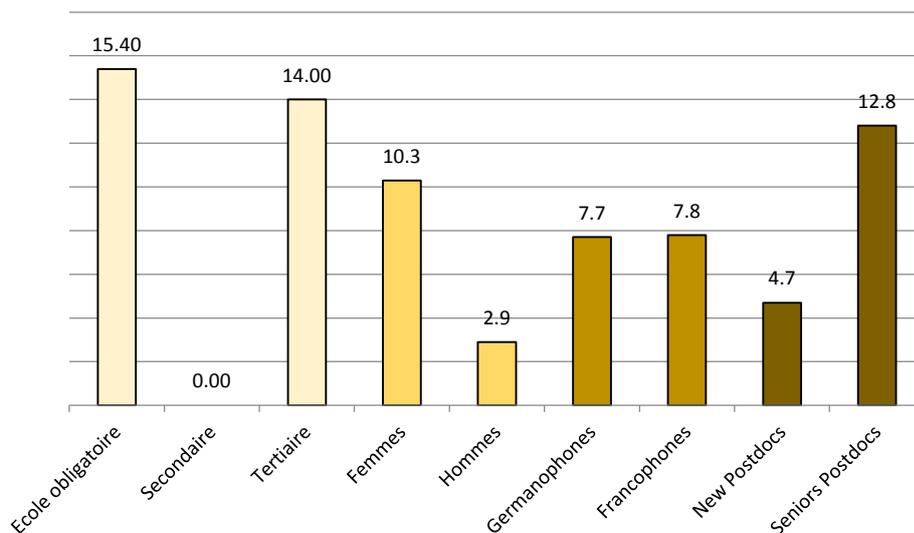
Le tableau ci-dessous, nous informe du fait que seules deux personnes ont été au chômage avant et pendant la thèse. Quatre personnes l'étaient avant, sans l'être pendant, alors que 12 personnes l'ont été pendant la thèse pour la première fois.

Chômage avant la thèse / Chômage pendant la thèse

| | A été au chômage pendant la thèse | |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----|
| | oui | non |
| A été au chômage avant la thèse | | |
| oui | 2 | 4 |
| non | 12 | 83 |

Après la soutenance, nous observons une équivalence entre postdoctorant-e-s dont le milieu familial a arrêté sa formation à l'école obligatoire, par rapport à ceux dont au moins un parent a étudié au tertiaire. Par contre, aucune situation de chômage n'est subie par les postdoctorant-e-s dont les parents se sont formé jusqu'au secondaire. On observe une très grande différence entre les proportions de femmes et d'hommes au chômage suite à la soutenance : la quasi totalité des personnes ayant été au chômage après leur soutenance sont des femmes. On n'observe par contre aucune différence au niveau des régions linguistiques. Nous observons que les Seniors Postdocs sont proportionnellement plus nombreux à avoir connu le chômage suite à la soutenance. Toutefois, tous disent avoir aujourd'hui un emploi.

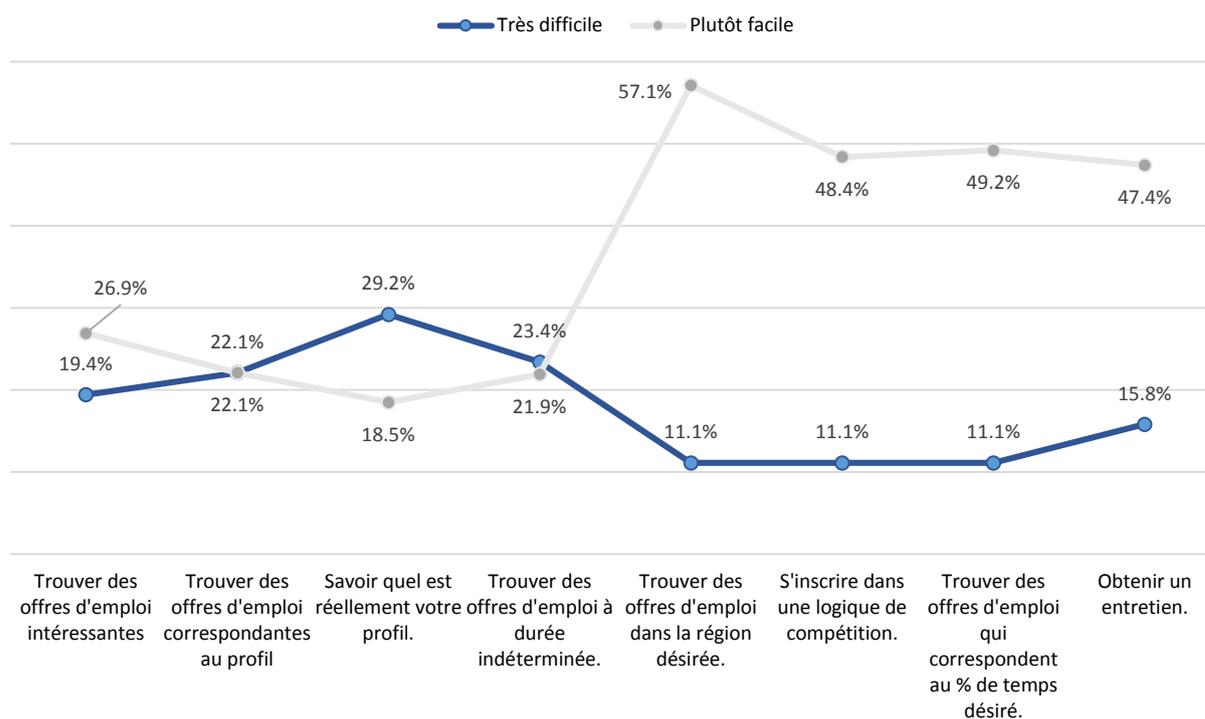
Chômage après la soutenance thèse selon le niveau de formation des parents (le plus élevé), le genre, la région linguistique et l'âge académique (%)



Parmi les interviewé-es, une personne a précisé qu'elle n'avait pas de travail après sa thèse et qu'elle acceptait tous les petits jobs qu'on lui proposait.

Le graphique ci-dessous permet d'approcher l'expérience des postdoctorant-e-s qui sont sans emploi ou qui ont cherché un travail. Ce qui semble être le plus difficile est le fait de connaître son propre profil. Cette donnée est importante, car elle témoigne de la situation de changement dans la trajectoire professionnelle, notamment chez des personnes qui ont eu une ou plusieurs autres expériences professionnelles. Le travail doctoral et l'acquisition du diplôme a certainement une influence sur la redéfinition des possibles professionnels. Il semble assez difficile, pour plus de la moitié des interviewés, de trouver des offres d'emploi intéressantes, correspondant à leur profil, et de trouver un emploi à durée indéterminée. Ce qui semble plutôt facile pour près de la moitié des postdoctorant-e-s ayant répondu au questionnaire, c'est le fait de trouver un emploi dans la région désirée, de s'inscrire dans une logique de compétition et même d'obtenir un entretien.

Expérience lors de la recherche d'emploi (en %)



Membres d'une équipe de recherche et réseaux

L'implication des postdoctorant-e-s dans des réseaux de recherche et l'organisation de colloques, qui était déjà conséquente pendant la thèse, a augmenté encore après l'obtention du doctorat. L'inscription dans des réseaux de recherche internationaux est beaucoup plus active après la thèse de doctorat.

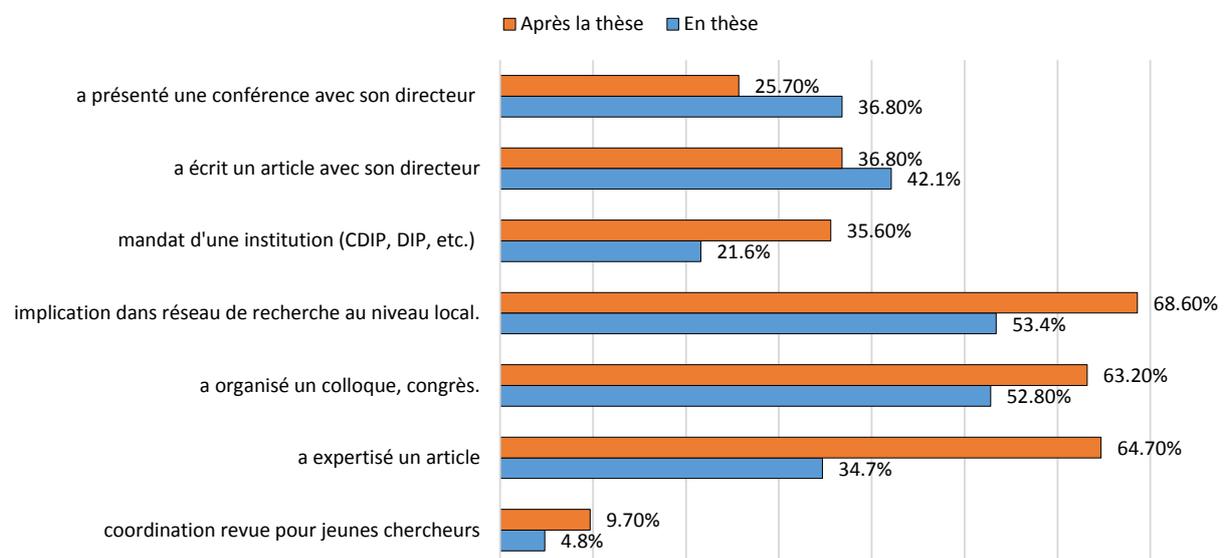
Organisations de colloques et réseaux de recherche pendant et après la thèse

| | Pendant la thèse | | Après la thèse | |
|-------------------------------------|------------------|------|----------------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Organisation de colloques, etc. | 56 | 52.8 | 67 | 63.2 |
| Réseau de recherche au niveau local | 55 | 53.4 | 72 | 68.6 |
| Réseau international | 34 | 32.7 | 55 | 52.4 |

Nous voyons ci-dessous différentes occasions de travail en réseau. 36.8% des personnes disent avoir, durant leur période doctorale, présenté une conférence avec leur directeur/trice de thèse, et 42.1% disent avoir écrit un article avec lui/elle. Le pourcentage de collaboration avec la direction de thèse diminue après la soutenance, mais près de 30% (25.7% et 36.8%) continuent de collaborer. 21.6% des personnes disent avoir été mandatées par une institution telle que la CDIP ou la DIP pendant leur période doctorale. Ce nombre, somme toute important, augmente après la soutenance de thèse (35.6%). L'implication dans les réseaux de recherche est le cas de 53.4% des doctorant-e-s en cours de thèse, et l'est à 68.6% aujourd'hui. On voit également que déjà durant leur période doctorale, un tiers des postdoctorant-e-s (34.7%) ont été mandaté pour expertiser des articles. Actuellement, 64.7%

disent l'avoir été depuis leur soutenance. L'implication dans des revues pour jeunes chercheurs/ses est assez minoritaire (4.8% pendant la thèse et 9.7% depuis la soutenance).

Participations et insertions des interviewés en %



Le tableau ci-dessous montre que, plus la personne était intégrée dans une équipe de recherche durant la thèse, plus elle le sera par la suite.

Corrélations: Intégration à une équipe de recherche

| | | Durant la thèse | Après la thèse |
|-----------------|------------------------|-----------------|----------------|
| Durant la thèse | Corrélation de Pearson | 1 | .410** |
| | Sig. (bilatérale) | | .0 |
| | N | 109 | 107 |
| Après la thèse | Corrélation de Pearson | .410** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | .0 | |
| | N | 107 | 107 |

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Lieux de travail

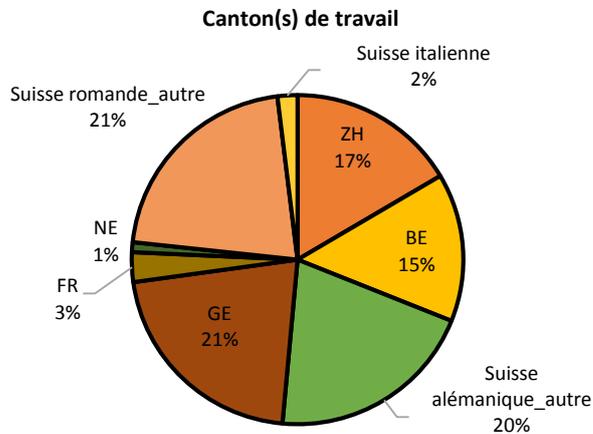
83.8% des docteur-e-s en éducation ayant soutenu leur thèse en Suisse y travaillent aujourd'hui. Parmi les interviewés, 6.5% travaillent aujourd'hui en Afrique, 5.7% en Allemagne, en France et en Italie, ainsi que 4% en Amérique du Nord et en Asie.

Pays de travail

| | nombre | % |
|--|--------|------|
| Suisse | 103 | 83.8 |
| Europe occidentale (Allemagne, France, Italie) | 7 | 5.7 |
| Afrique | 8 | 6.5 |
| Amérique du Nord | 3 | 2.4 |
| Asie | 2 | 1.6 |
| Total | 123 | 100 |

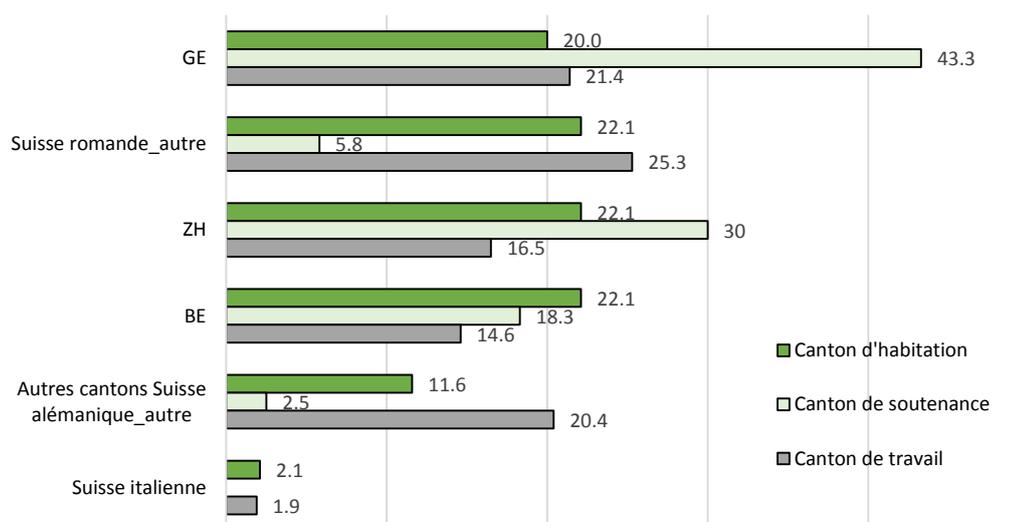
Voici les cantons de travail des personnes interrogées. Plus de la moitié travaillent en Suisse alémanique (ZH, 17% ; BE, 15% ; Autres, 20%), 46% sont employés en Suisse romande (GE, 21% ; NE, 1%, FR, 3% ; Autres tel que le canton de Vaud, 21%). La Suisse italienne emploie 2% des postdoctorant-e-s de notre enquête.

Douze interviewés ont précisé qu'ils avaient leur autre activité rémunérée dans un second canton.



Avec le graphique ci-dessous, nous pouvons observer plusieurs éléments. Premièrement, le canton de Genève a été le lieu de soutenance de près de la moitié des interviewés. Il s'agit de l'Université qui draine et forme le plus de docteur-e-s en sciences de l'éducation en Suisse romande. Une grande partie des interviewés ayant soutenus à Genève ont leur activité rémunérée principale dans le canton de Vaud. Certains d'entre eux sont venus du canton de Vaud pour s'immatriculer à Genève, mais inversement, certains interviewés ayant vécu à Genève vont aujourd'hui travailler dans le canton de Vaud de manière pendulaire. Deuxièmement, on observe que la Suisse alémanique a deux grandes universités formant les docteur-e-s en sciences de l'éducation, soit Berne et Zürich²¹. En Suisse alémanique, ce sont les cantons de Schaffhouse (SH), de Zürich (ZH), de Soleure (SO) et de Berne (BE) qui emploient la plus grande quantité des docteur-e-s interviewés. Les cantons de Schaffhouse et Soleure ne forment pas au doctorat en sciences de l'éducation, mais sont des employeurs importants.

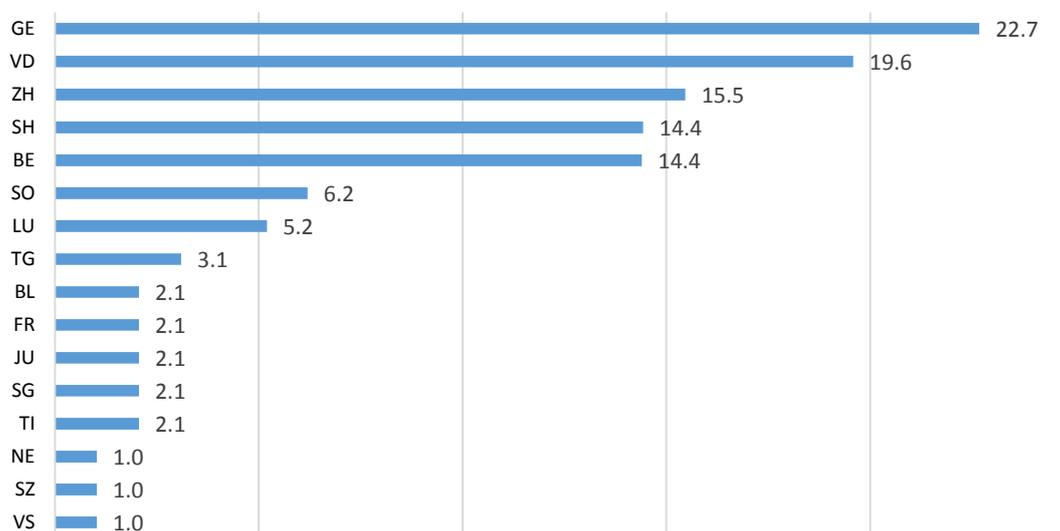
Cantons selon le lieu de soutenance, de travail et d'habitation en %



²¹ Nous rappelons que nous n'avons pas enquêté sur l'université de Bâle.

Les cantons accueillant des Hautes Ecoles Universitaires dans le domaine de l'éducation entraînent ainsi les chercheurs des autres régions. On voit que les cantons qui n'octroient pas de doctorat en sciences de l'éducation engagent néanmoins des docteur-e-s en éducation. Ceci est notamment le cas du canton de Schaffouse, de Soleure et de Lucerne.

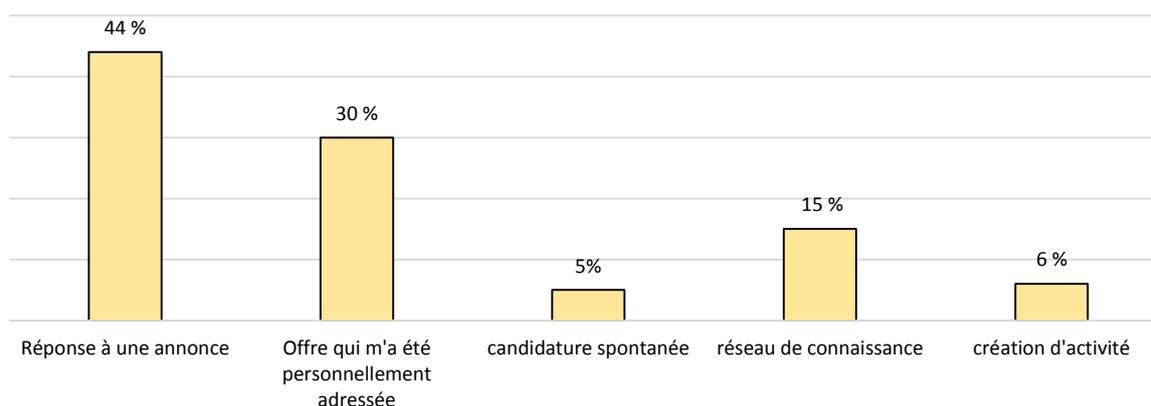
Nombre de personnes employées par cantons (%)



Obtention des emplois

Le graphique ci-dessous met en évidence les modes d'obtention, selon les interviewé-e-s, de leur(s) emploi(s) actuel(s). 44% disent avoir répondu à une annonce, 33% précisent qu'il s'agissait d'une offre qui leur avait été personnellement adressées, 15% qu'ils l'ont obtenu grâce à leur réseau de connaissance, 6% dans le cadre d'une création d'activité, et 5% suite à une candidature spontanée.

Mode(s) d'obtention de l'emploi principal

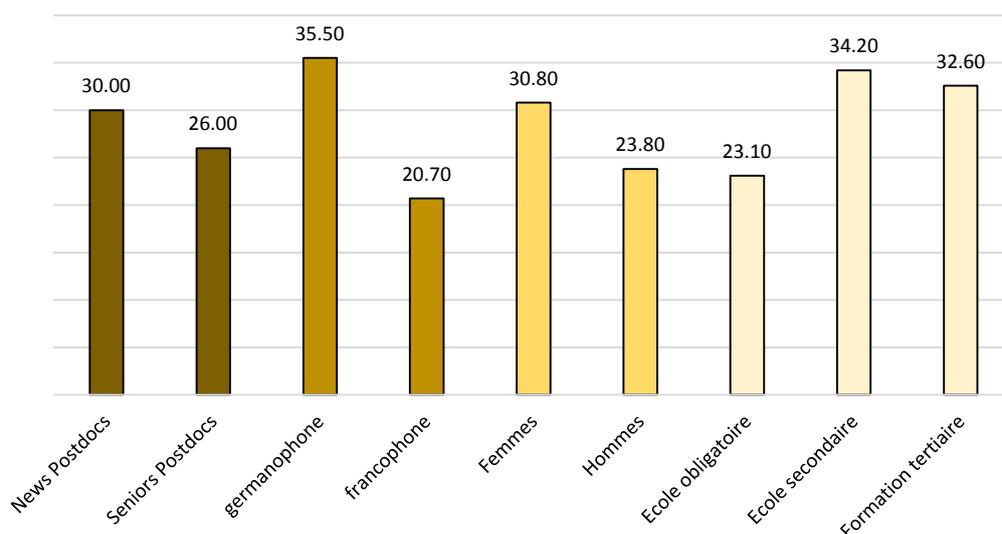


Les différents items ci-dessus ne s'excluent pas forcément les uns, les autres. Aussi, nous avons analysé le nombre d'items sélectionnés par chaque postdoctorant-e-s. La grande majorité des interviewés n'ont répondu qu'à un seul de ces items (N=89, soit 86.4%). 9.7% ont répondu à deux items (N=10). Une personne (1%) à trois items, et quatre interviewés ont répondu également : « Je travaillais déjà dans l'institution » (1), « promotion » (1), « soumission d'un projet de bourse » (1), « suite à un

mandat » (1). Ces informations ne nous permettent pas de préciser la forme qu'ont pris ces engagements.

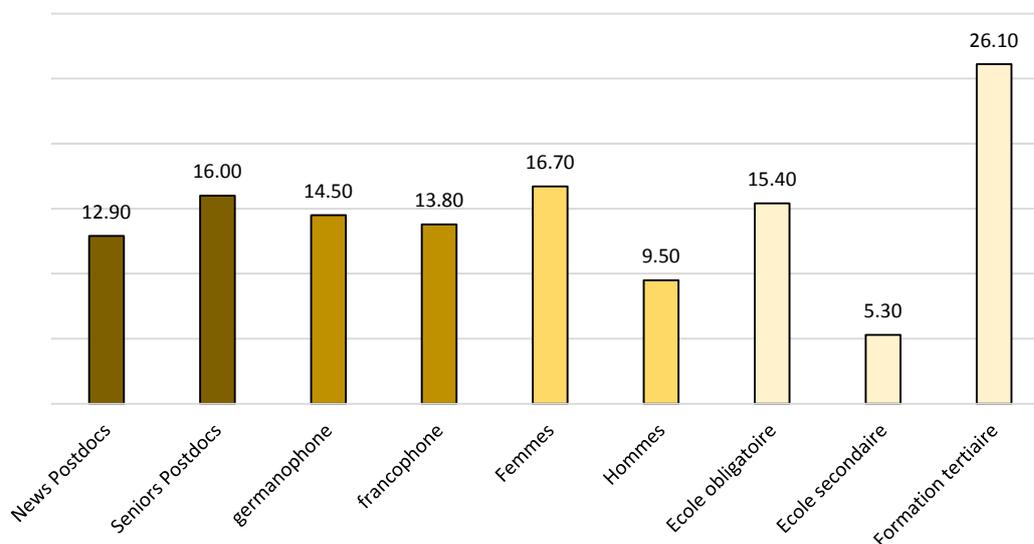
Lorsqu'on regarde ces réponses plus en détail, en croisant l'item « offre qui m'a été adressée » et les différentes catégories d'analyse, on observe une particulièrement grande différence entre les régions linguistiques : les docteur-e-s alémaniques ont reçu davantage de propositions d'emploi que les francophones. Les personnes provenant de milieux sociaux moins élevés ont également reçu comparativement moins d'offres, de même pour les hommes par rapport aux femmes, et les Seniors par rapport aux Juniors Postdocs.

Obtention de l'emploi actuel: offre qui m'a été adressée (selon l'âge académique, la region linguistique, le genre et le niveau de formation des parents) (%)



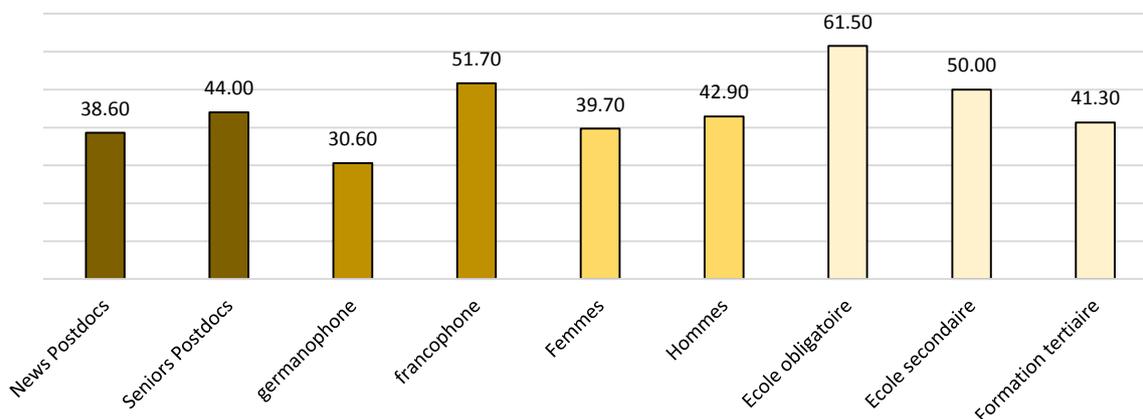
Les réseaux de connaissances sont des moyens qui profitent proportionnellement plus aux personnes de milieu social favorisé (formation tertiaire des parents), ainsi qu'aux Seniors Postdocs et aux femmes.

Obtention de l'emploi actuel: réseaux de connaissances (selon l'âge académique, la region linguistique, le genre et le niveau de formation des parents) (%)



Il semblerait que les femmes profitent proportionnellement plus que les hommes des réseaux de connaissances (réseaux et offres personnellement adressés) pour obtenir un emploi, de même que les personnes provenant de milieux scolaires plus élevés. À l'inverse, celles qui viennent de milieux plus défavorisés semblent avoir eu de meilleures occasions d'engagement en répondant à une annonce.

Obtention de l'emploi actuel: réponse à une annonce (selon l'âge académique, la région linguistique, le genre et le niveau de formation des parents) (%)



Salaires et financements

36% des postdoctorant-e-s reçoivent un salaire mensuel brut se situant entre 4000 et 8000 francs par mois, 27% entre 8000 et 10000 francs par mois, 23.6% de plus de 10000 francs, et 13.5% en-dessous de 4000 francs.

Revenus mensuels (13 salaires)



Parmi les postdoctorant-e-s, 75% disent recevoir un salaire mensuel, 2.5% bénéficient de subsides du chômage, 3.3% perçoivent des gains intermédiaires et des subsides tels que des allocations (invalidité, etc.) sont octroyés à 1.7% d'entre eux.

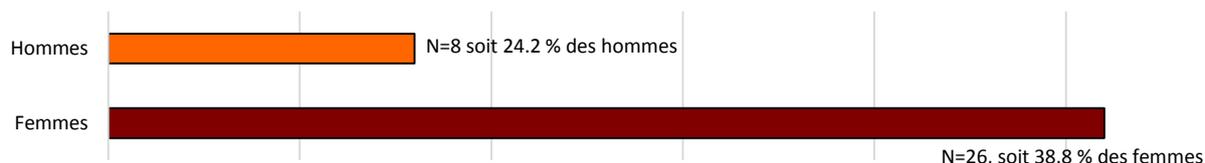
Types de revenu

| | nombre | % |
|---|--------|-----|
| Salaire mensuel | 90 | 75 |
| Subsides du chômage (sans les gains intermédiaires) | 3 | 2.5 |
| Gains intermédiaires | 4 | 3.3 |
| Subside autres allocations (invalidité, etc.) | 2 | 1.7 |

Parmi les personnes interrogées, certaines ont précisé qu'elles recevaient leur salaire sous forme de bourse d'étude, de pensions et allocations familiales, de salaires horaire ou ponctuel, de mandat (à la fin d'un contrat), de bonus.

24.2% des hommes contre 38,8% des femmes observent que leur salaire n'est aujourd'hui pas plus élevé qu'avant l'obtention de leur titre de docteur en éducation.

Interviewés dont le salaire n'est pas plus élevé qu'avant l'obtention du doctorat

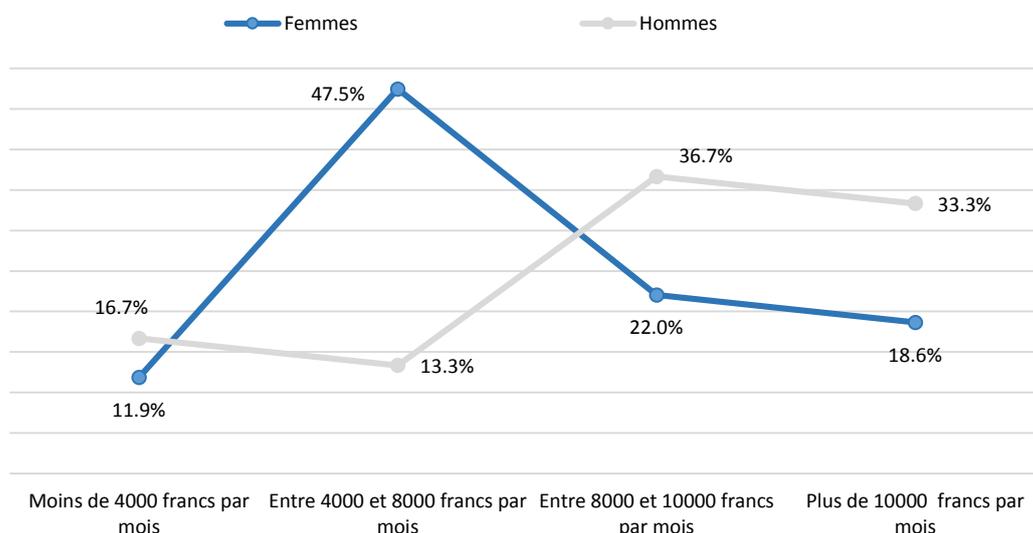


La question sur la satisfaction de la rémunération se différencie entre les hommes et les femmes, ce de manière assez nette. Les personnes qui sont les moins satisfaites de leur rémunération sont des femmes, et les personnes qui sont les plus satisfaites sont des hommes. Le tableau et le graphique ci-dessous mettent en évidence, d'une certaine manière, les raisons de ces avis divergents :

Salaires mensuels selon le genre (nombre)

| | Moins de 4000 francs par mois | Entre 4000 et 8000 francs par mois | Entre 8000 et 10000 francs par mois | Plus de 10000 francs par mois | Total |
|---------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------|
| Femmes | 7 | 28 | 13 | 11 | 59 |
| Hommes | 5 | 4 | 11 | 10 | 30 |

Salaires mensuels selon le genre (%)



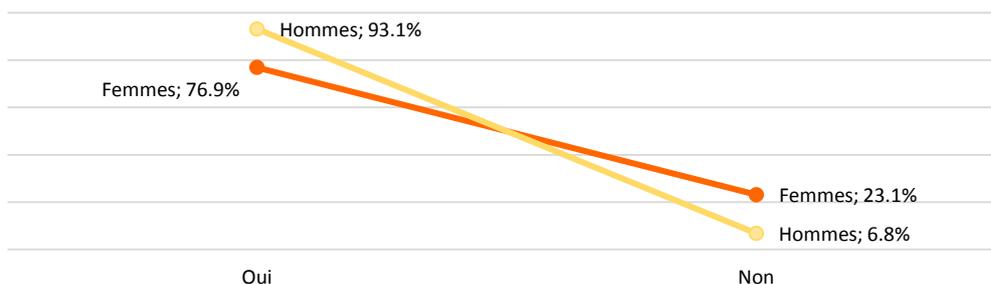
Un pourcentage très grand de femmes dispose d'un salaire entre 4000 francs et 8000 francs par mois. La courbe salariale des femmes diminue fortement à partir de 8000 francs par mois, à l'inverse de celle des hommes qui augmente.

On observe que les hommes sont proportionnellement beaucoup plus satisfaits de leur salaire que les femmes et que celles-ci sont proportionnellement plus insatisfaites que les hommes.

Satisfaction de la rémunération selon le genre (nombre)

| | Oui | Non |
|--------|-----|-----|
| Femmes | 50 | 15 |
| Hommes | 27 | 2 |

Degré de satisfaction de la rémunération / genre %

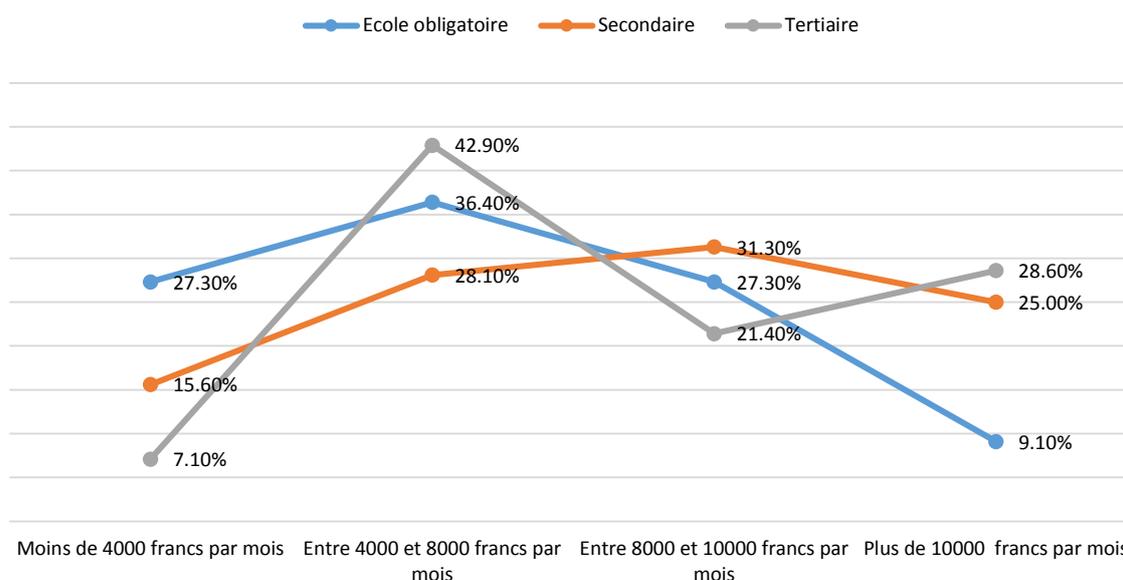


Les données ci-dessous mettent en exergue le fait que les salaires les plus élevés profitent à une plus grande proportion de postdoctorant-e-s venant de milieux favorisés (études secondaires) et très favorisés (études tertiaires) (28.60%). Seuls 9.10% des postdoctorant-e-s dont les parents n'ont pas suivi d'études poussées bénéficient de telles rémunérations. À l'inverse, 27.30% d'entre eux ont des salaires moins élevés que 4000 francs par mois, contre 7.10% des postdoctorant-e-s venant de milieux très favorisés.

Tableau : Salaire mensuel selon le niveau de formation des parents (nombre et %)

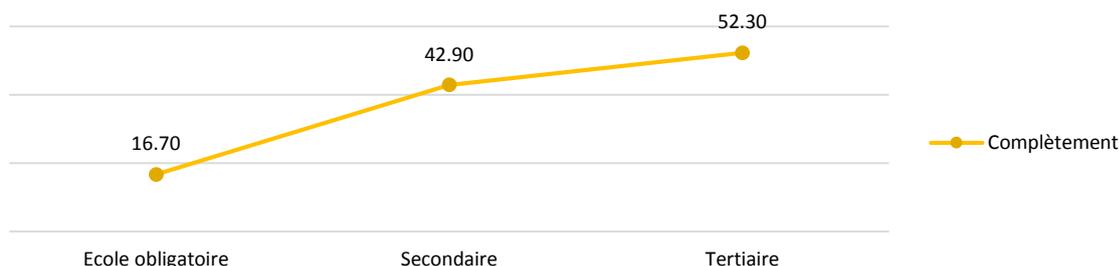
| | Moins de 4'000 francs | Entre 4'000 et 8'000 francs | Entre 8'000 et 10'000 francs | Plus de 10'000 francs | Total |
|-------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------|
| Ecole obligatoire | 3 27.30% | 4 36.40% | 3 27.30% | 1 9.10% | 11 100.00% |
| Secondaire | 5 15.60% | 9 28.10% | 10 31.30% | 8 25.00% | 32 100.00% |
| Tertiaire | 3 7.10% | 18 42.90% | 9 21.40% | 12 28.60% | 42 100.00% |
| Total | 11 12.90% | 31 36.50% | 22 25.90% | 21 24.70% | 85 100.00% |

Graphique : Salaires mensuels / niveau de formation des parents (%)



Ceux dont les parents sont les moins formés scolairement sont ceux qui sont également les moins satisfaits de leurs salaires.

Degré de satisfaction de la rémunération selon niveau de formation des parents (%)

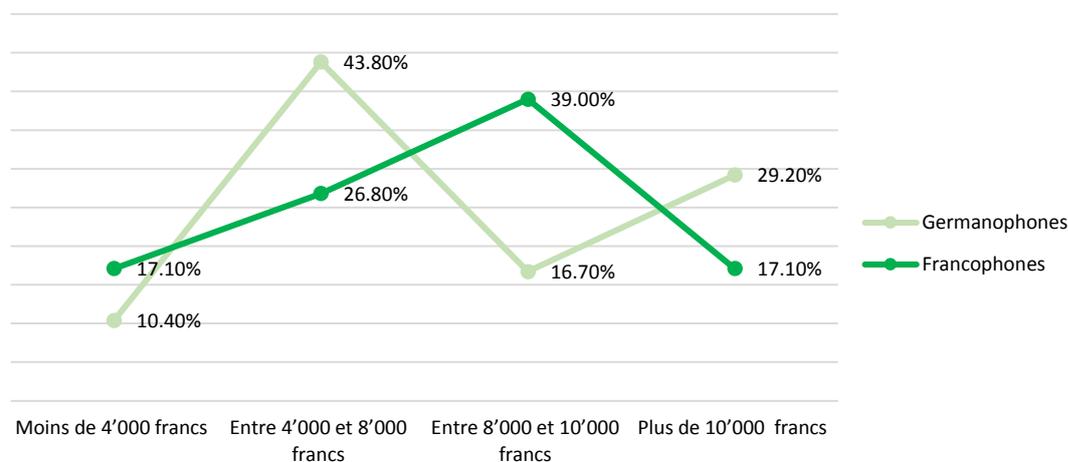


La comparaison entre régions linguistiques montre également des différences importantes pour les postdoctorant-e-s. Nous voyons que proportionnellement, ce sont les personnes de Suisse alémanique qui sont les mieux payées (29.2 % par rapport à 17.1%) et qui sont moins nombreuses à avoir les plus petits salaires. La grande majorité d'entre elles ont des salaires entre 4'000 et 8'000 francs par mois (treizième salaire compris). Côté francophone, on observe une majorité qui est rémunérée entre 8'000 et 10'000 francs par mois.

Tableau : Salaire mensuel selon la région linguistique (nombre et %)

| | Moins de 4'000 francs | Entre 4'000 et 8'000 francs | Entre 8'000 et 10'000 francs | Plus de 10'000 francs | Total |
|----------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|--------------|
| Germanophones | 5 10.4% | 21 43.8% | 8 16.7% | 14 29.2% | 48 100.0% |
| Francophones | 7 17.1% | 11 26.8% | 16 39.0% | 7 17.1% | 41 100.0% |
| Total | 12 13.5% | 32 36.0% | 24 27.0% | 21 23.6% | 89 100.0% |

Graphique : Salaire mensuel selon la région linguistique (%)

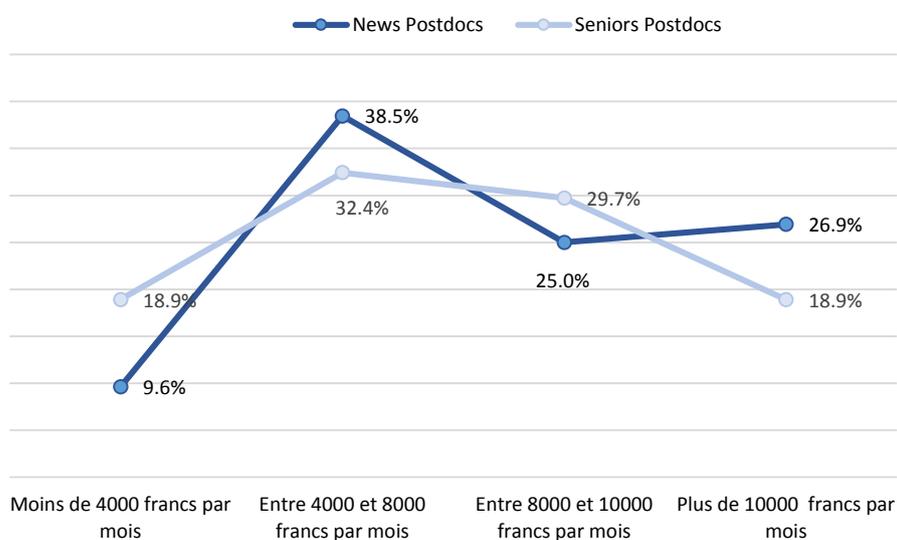


Enfin, nous n’observons pas de différences aussi significatives au niveau de l’âge académique sur cette question. Nous pouvons toutefois relever que les Seniors Postdocs sont proportionnellement plus nombreux à avoir les plus petits salaires et qu’ils sont, à l’inverse, moins nombreux à recevoir plus de 10000 francs par mois.

Tableau : Salaire mensuel selon l’âge académique (nombre et %)

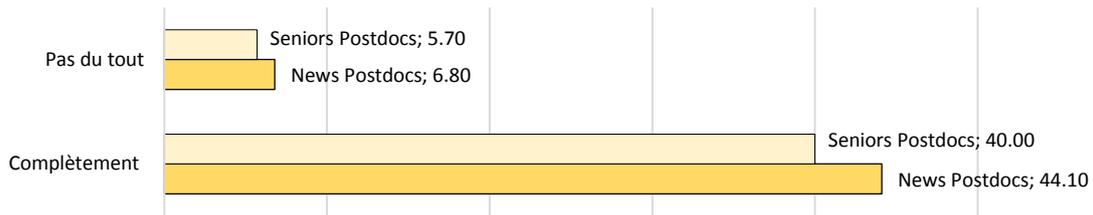
| | Moins de 4'000 francs par mois | Entre 4'000 et 8'000 francs par mois | Entre 8'000 et 10'000 francs par mois | Plus de 10'000 francs par mois | Total |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| Juniors Postdocs | 5 9.6% | 20 38.5% | 13 25.0% | 14 26.9% | 52 100.0% |
| Seniors Postdocs | 7 18.9% | 12 32.4% | 11 29.7% | 7 18.9% | 37 100.0% |
| Total | 12 13.5% | 32 36.0% | 24 27.0% | 21 23.6% | 89 100.0% |

Graphique: Salaire mensuel selon l'âge académique (%)



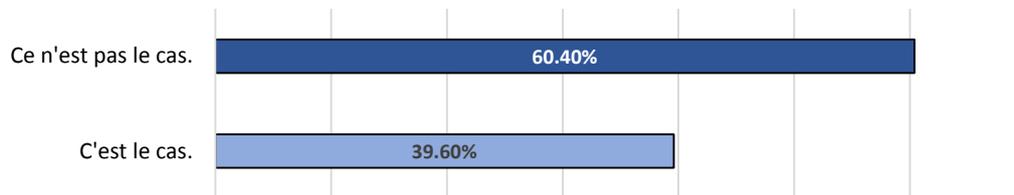
Malgré ces différences, le degré de satisfaction par rapport à l'âge académique est très similaire entre Seniors Postdocs et Juniors Postdocs.

Degré de satisfaction de la rémunération / âge académique (%)



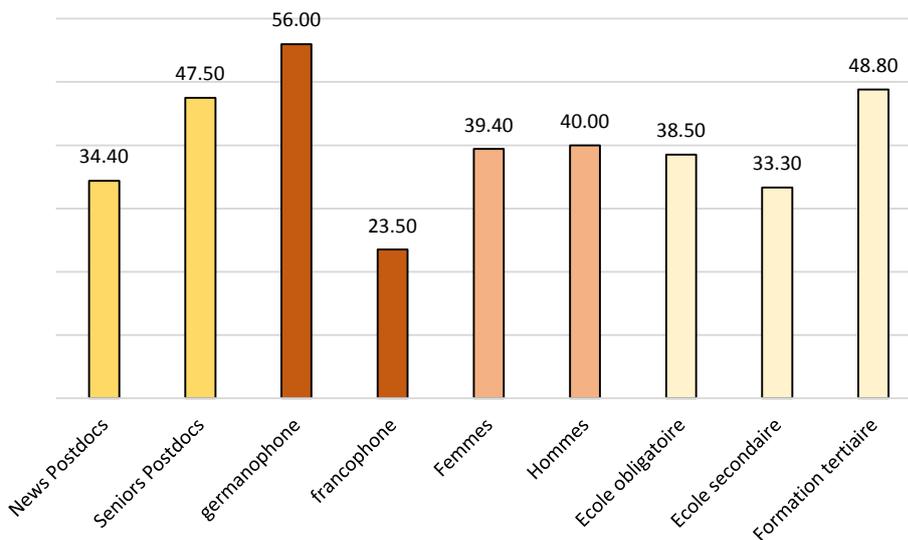
Proche de 40% des postdoctorant-e-s interviewé-e-s disent avoir reçu un financement du FNS (Fonds national suisse de la recherche scientifique). La majorité d'entre eux n'en n'ont pas bénéficié.

A reçu un financement du FNS (Fonds national suisse de la recherche scientifique)



Les Seniors Postdocs sont plus nombreux que les Juniors Postdocs à avoir reçu un financement FNS. Les postdoctorant-e-s de la région germanophone par rapport à ceux de la région francophone sont corrélativement plus du double à avoir reçu l'aide du FNS. Par contre, aucune différence n'apparaît entre le pourcentage d'hommes et de femmes. Concernant le milieu social, on observe qu'un soutien financier a été plus souvent octroyé à des personnes dont l'un des parents a eu une formation tertiaire comparativement à celles dont les parents ont été formés à l'école obligatoire et au niveau secondaire.

Financement FNS (%)



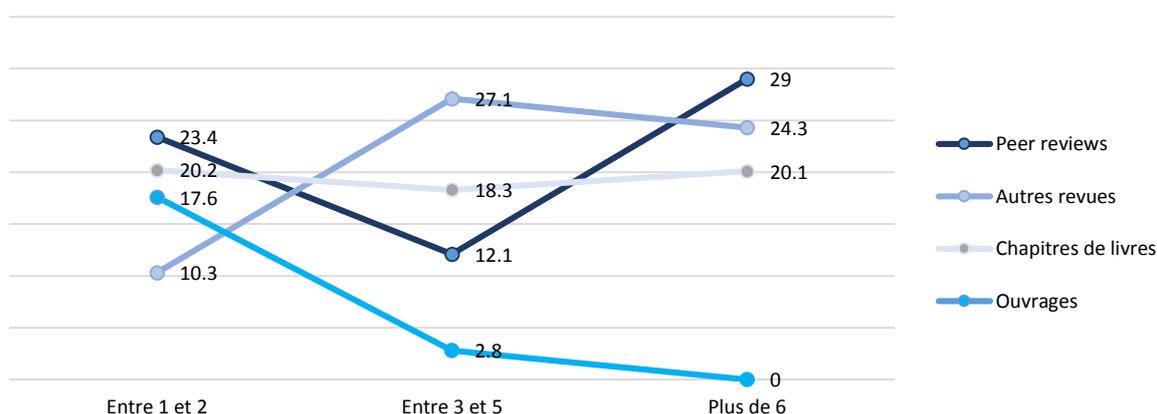
Publications

Le tableau et le graphique ci-dessous nous donnent des informations sur l'état des publications des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation. Nous pouvons observer que ceux qui sont encore débutants au niveau de la publication (soit entre 1 et 2) privilégient les peer reviews aux revues sans comités de lecture et/ou professionnelles : 23.4 % (soit 25 personnes) ont publié 1 ou 2 ouvrages dans des peer reviews, alors que seulement 10.3% (soit 14 personnes) publient toutes revues comprises.

Tableau : Type et nombre d'articles publiés (nombre)

| Nombre | Peer reviews | Autres revues | Chapitres de livres | Ouvrages |
|---------------|--------------|---------------|---------------------|----------|
| Aucun article | 28 | 18 | 45 | 86 |
| Entre 1 et 2 | 25 | 14 | 22 | 19 |
| Entre 3 et 5 | 13 | 16 | 20 | 3 |
| Plus de 6 | 31 | 29 | 22 | 0 |

Graphique: Type et nombre de publications en %



En outre, 71 personnes ont dit avoir actuellement au moins une publication sous presse contre 36 personnes (33% des interviewés) ne sont actuellement pas en train de travailler à une publication.

Comme on pouvait s'y attendre, le nombre de postdoctorant-e-s impliqués dans des activités de coordination de revue et d'expertise augmente entre la période doctorale et après la soutenance.

Publications pendant et après la thèse

| | Pendant la thèse | | Après la thèse | |
|--|------------------|------|----------------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Coordination d'une revue | 5 | 4.8 | 10 | 9.7 |
| Expertise d'articles | 35 | 34.7 | 66 | 52.8 |
| Mandaté-e par une institution pour l'écriture d'un rapport | 22 | 21.6 | 37 | 35.6 |

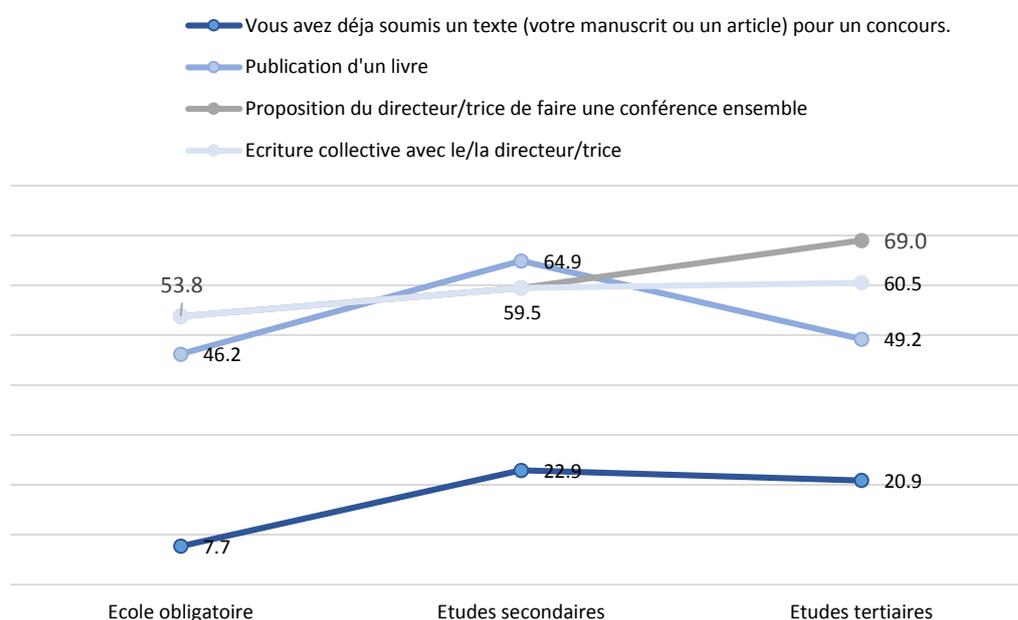
Nous nous sommes intéressés à l'existence d'une relation d'influence entre les initiatives prises par les postdoctorant-e-s et le niveau de formation des parents. De même, nous avons interrogé les propositions émises par les directeurs/trices de thèse selon ces critères. Les postdoctorant-e-s

devaient affirmer ou infirmer ces quatre éléments : soumission personnelle d'un texte pour un concours ; publication d'un ouvrage ; proposition du directeur/de la directrice de présenter collectivement des travaux ; propositions d'écrire collectivement. On observe que pour chacune de ces questions, ce sont proportionnellement les postdoctorant-e-s dont le niveau de formation des parents s'est arrêté à l'école obligatoire qui répondent le moins par l'affirmative. Les propositions des directeurs/trices de thèse à présenter et à publier avec les doctorants augmentent avec le niveau de formation des parents, pour autant les résultats ne sont pas significatifs. Toutefois, les données concernant l'initiative des personnes de concourir pour leurs travaux montre que les personnes issues de milieu moins favorisés sont proportionnellement moins portés à soumettre leurs travaux pour recevoir une distinction que celles issues de milieux plus favorisés.

Initiatives et encouragements / niveaux de formation des parents

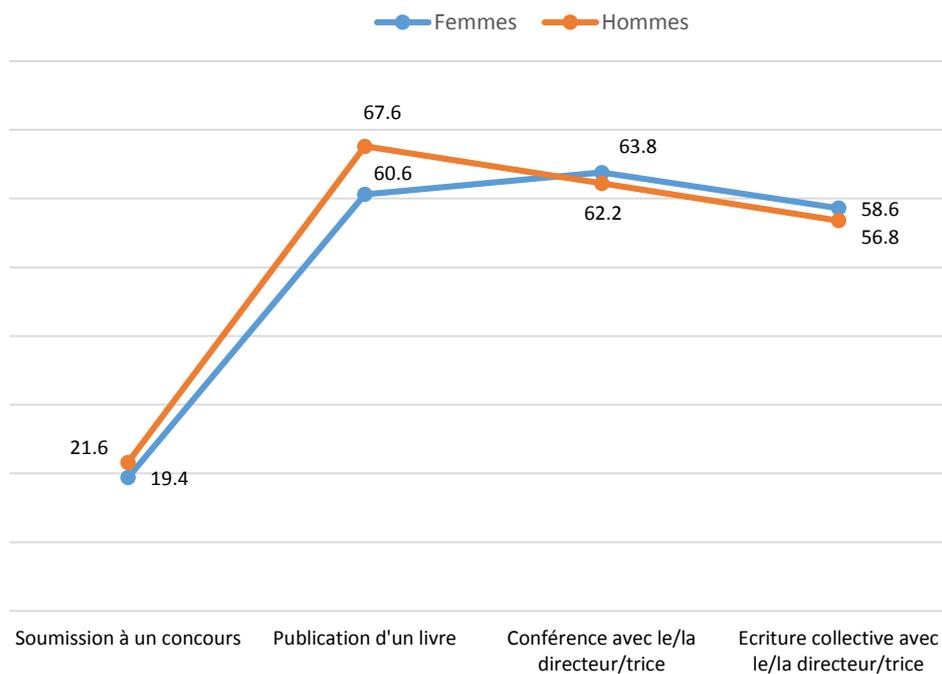
| | Soumission à un concours | Publication d'un livre | Conférence avec le/la directeur/trice | Ecriture collective avec le/la directeur/trice |
|---------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------------|--|
| Ecole obligatoire | 7.7% (1) | 46.2% (6) | 53.8% (7) | 53.8% (7) |
| Etudes secondaires | 22.9% (8) | 64.9% (24) | 59.5% (22) | 59.5% (22) |
| Etudes tertiaires | 20.9% (9) | 49.2% (29) | 69% (29) | 60.5% (26) |
| Total | 19.8% (18) | 62.1 (59) | 63% (58) | 59.1% (55) |

Initiatives et propositions (niveau de formation des parents en %)



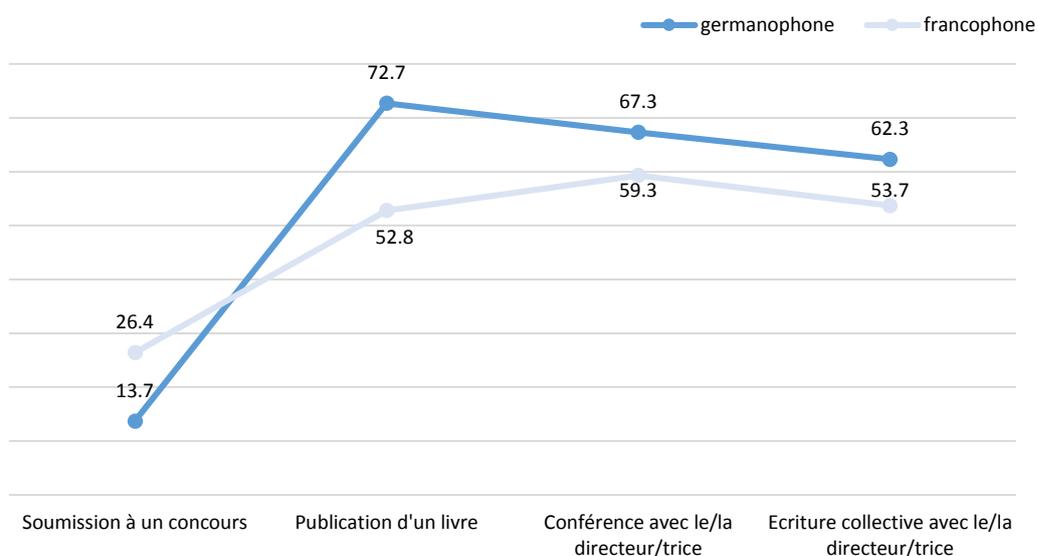
Concernant les différences d'initiatives et de propositions selon le genre, on n'observe pas de données significatives.

Initiatives et propositions selon le genre



Concernant les différences entre régions linguistiques, les données sont légèrement plus significatives. Par rapport aux initiatives personnelles et aux propositions du/de la directeur/trice de thèse, nous observons que les interviewé-e-s de la région germanophone sont légèrement plus actifs que ceux/celles de la région francophone. Ils ont aussi proportionnellement moins publié de livres. A l'inverse, ceux/celles de la région francophones ont davantage tenté de promouvoir leurs travaux dans le cadre de concours.

Initiatives et propositions selon les régions linguistiques



5. (In)satisfactions des postdoctorant-e-s

Evaluation du degré de satisfaction des emplois et des tâches

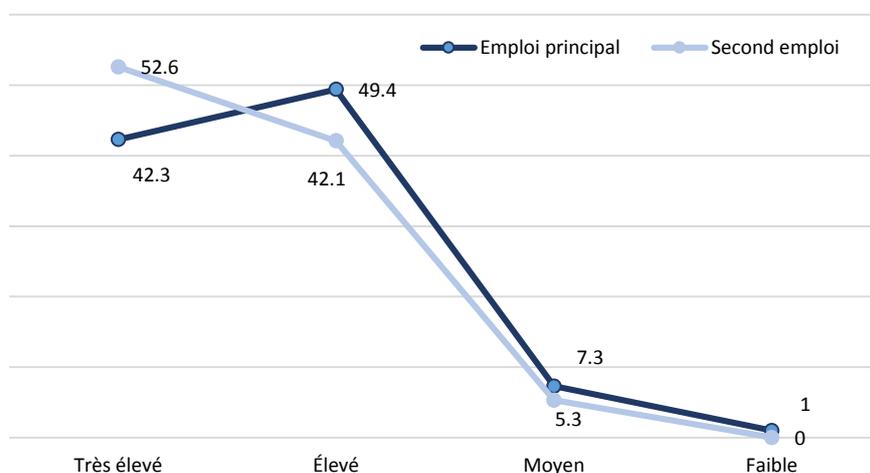
La majorité des postdoctorant-e-s participant au questionnaire évaluent leur activité rémunérée comme étant stable et durable. Ils témoignent pour 87% d'entre eux d'une satisfaction élevée à très élevée pour leur emploi actuel.

Evaluation de l'activité rémunérée actuelle

| | Nombre | Pourcentage |
|---|--------|-------------|
| Comme une activité professionnelle stable et durable. | 76 | 85.4 |
| Comme une formation supplémentaire ou une occupation transitoire qui m'ouvre des possibilités de développement ou de promotion. | 13 | 14.6 |
| Comme un job occasionnel sans rapport direct avec mes objectifs professionnels à long terme. | 0 | 0.0 |
| Total | 89 | 100.0 |

La satisfaction pour leur emploi est particulièrement importantes ; soit à 91.7 % (42.3% très élevé, et 49.4% élevé).

Degré de satisfactions pour l'emploi principal et le second emploi (pour ceux concernés) (%)

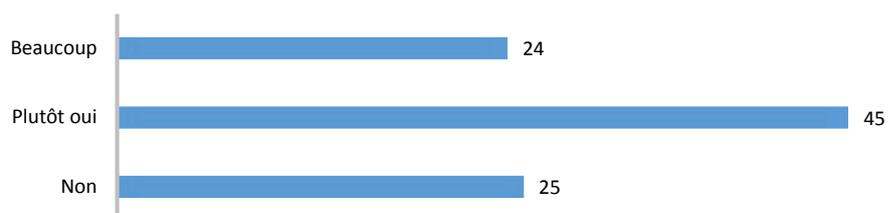


Voici quelques graphiques contenant des informations relatives aux domaines de satisfactions: le contenu des tâches, la charge de travail, le statut professionnel et la remuneration.

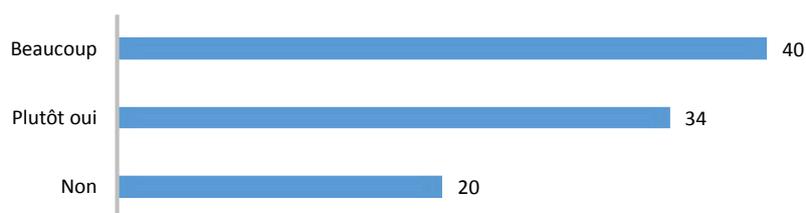
Satisfaction / contenu des tâches (nombre)



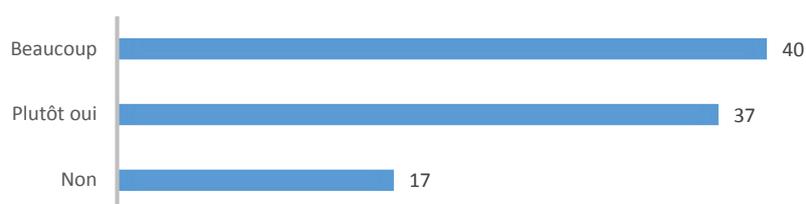
Satisfaction / charge de travail (nombre)



Satisfaction/ statut professionnel (nombre)



Satisfaction/ rémunération (nombre)



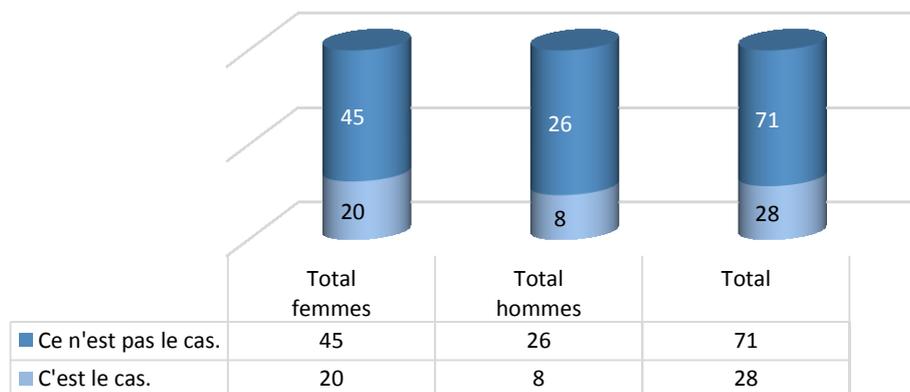
Les degrés de satisfaction présentés ci-dessus cachent néanmoins des différences importantes entre les femmes et les hommes. On observe de grands écarts au niveau des proportions de femmes et d'hommes sur les questions de la charge de travail, de la rémunération, comme de l'ambiance de travail. La question du statut professionnel n'est, étonnamment, pas significative.

Degré de satisfaction pour le travail actuel

| | Femmes | | Hommes | |
|-----------------------------|--------|------|--------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Charge de travail | | | | |
| Satisfaction + et ++ | 44 | 67.7 | 25 | 86.2 |
| Satisfaction - et -- | 21 | 32.3 | 4 | 13.8 |
| Total | 65 | 100 | 29 | 100 |
| Statut professionnel | | | | |
| Satisfaction + et ++ | 50 | 76.9 | 24 | 82.8 |
| Satisfaction - et -- | 15 | 23.1 | 5 | 17.2 |
| Total | 65 | 100 | 29 | 100 |
| Rémunération | | | | |
| Satisfaction + et ++ | 50 | 77 | 27 | 93.1 |
| Satisfaction - et -- | 15 | 23 | 2 | 6.9 |
| Total | 65 | 100 | 29 | 100 |
| Ambiance au travail | | | | |
| Satisfaction + et ++ | 51 | 78.5 | 27 | 93.1 |
| Satisfaction - et -- | 14 | 21.5 | 2 | 6.9 |
| Total | 65 | 100 | 29 | 100 |

Huit hommes et vingt femmes disent avoir renoncé à certains postes pour ménager leur vie familiale. Si le nombre d'hommes est conséquent, les femmes (30.8%) restent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (23.5%), mais la différence n'est cependant pas particulièrement importante.

A renoncé à postuler à certains postes pour ménager ma vie familiale (%)



Possibles professionnels

Le questionnaire proposait aux personnes d'indiquer les postes pour lesquels elles se sentiraient aujourd'hui compétentes. On y voit une préférence pour le domaine académique. Les différences avec les postes de professeurs recensés ici marquent un décalage important entre aspirations professionnelles et les possibilités réelles.

Auto-attribution de compétences ou aspirations personnelles pour ces différentes professions

| Professions en % | Professions par catégories | Professions | Compétences et envie aujourd'hui |
|-------------------------|--|---|----------------------------------|
| Emplois hors académique | Enseignement | Enseignant/e I, II, III | 2 |
| | | Formateur/trice en entreprise | 6 |
| | Professionnels de terrain (autres) | Animateur/trice | 1 |
| | | Conseiller/ère d'orientation professionnelle | 5 |
| | | Conseiller/ère pédagogique | 10 |
| | | Directeur/trice d'établissement | 17 |
| | | Educateur/trice de la petite enfance | 0 |
| | | Educateur/trice spécialisé | 0 |
| | | Employé/e dans une ONG | 1 |
| | | Logopédiste | 0 |
| | | Pédagogue | 2 |
| | | Psychologue | 3 |
| | | Psychomotricienne | 0 |
| | | Psychothérapeute | 2 |
| Responsable RH | 1 | | |
| Monde académique | Académique 1 (Enseignement et recherche) | Chargé/e d'enseignement | 33 |
| | | Chargé/e de cours | 22 |
| | | Formateur/trice en haute école | 19 |
| | | Lecturer, Maître de conférence | 23 |
| | | Maître assistant/e | 13 |
| | | MER, professeur formateur | 19 |
| | Académique 2 (Recherche) | Chercheur/se: chef de projet, senior researcher, stagiaire postdoc, earlypostdocs, etc. | |
| | | Collaborateur/trice scientifique | 19 |
| | Académique 3 (Professeurs et responsables de domaines) | Professeur/e associé/e | 19 |
| | | Professeur/ boursier/ère | 4 |
| Professeur/e ordinaire | | 22 | |

Lorsque l'on dénombre simplement les aspirations, tout en sachant qu'une personne peut envisager plusieurs fonctions, nous observons un nombre très important de postdoctorant-e-s qui considèrent avoir l'envie et les compétences pour accéder à un poste de niveau « académique 3 », soit de professeur en Haute Ecole (HEU, HEP, HETS). Ce nombre témoigne d'un décalage important entre les débouchés professionnels et les aspirations individuelles liées à des compétences professionnelles.

Catégories d'emploi souhaité et actuel (nombre)

| | Souhaité | Actuel |
|--|----------|--------|
| Emplois hors académique | 50 | 11 |
| Académique 1 (Enseignement et recherche) | 129 | 66 |
| Académique 2 (Recherche) | 19 | 6 |
| Académique 3 (Professeurs et responsables de domaines) | 45 | 11 |
| Monde académique total | 193 | 94 |

Le croisement des variables du genre et des aspirations à la fonction de professeur ordinaire témoigne d'une possibilité deux fois plus souvent envisagée par les hommes que par les femmes.

Le tableau ci-dessous montre que l'université est le lieu privilégié par les postdoctorant-e-s. Suivent les Hautes Ecoles et les instituts de recherche

Intérêt à travailler dans ces institutions

| | nombre | % |
|-------------------------------|--------|------|
| à l'université | 81 | 67.5 |
| en HEP | 72 | 60 |
| à la HETS | 30 | 25 |
| dans un institut de recherche | 47 | 39.2 |
| au DIP | 39 | 32.5 |

Des inégalités (in)questionnées

Nous avons demandé aux postdoctorant-e-s de faire part de leur vécu concernant des formes de discriminations dans le cadre de leur trajectoire professionnelle. Nous présentons leurs réponses (pourcentage de personnes ayant répondu « c'est le cas ») aux items du genre, de la nationalité et de l'origine sociale. La question du handicap physique a également été posée, mais aucune personne n'a dit avoir vécu de discrimination dans ce domaine.

Vécu du handicap du genre, de la nationalité et de l'origine sociale sur sa propre carrière selon les catégories (%)

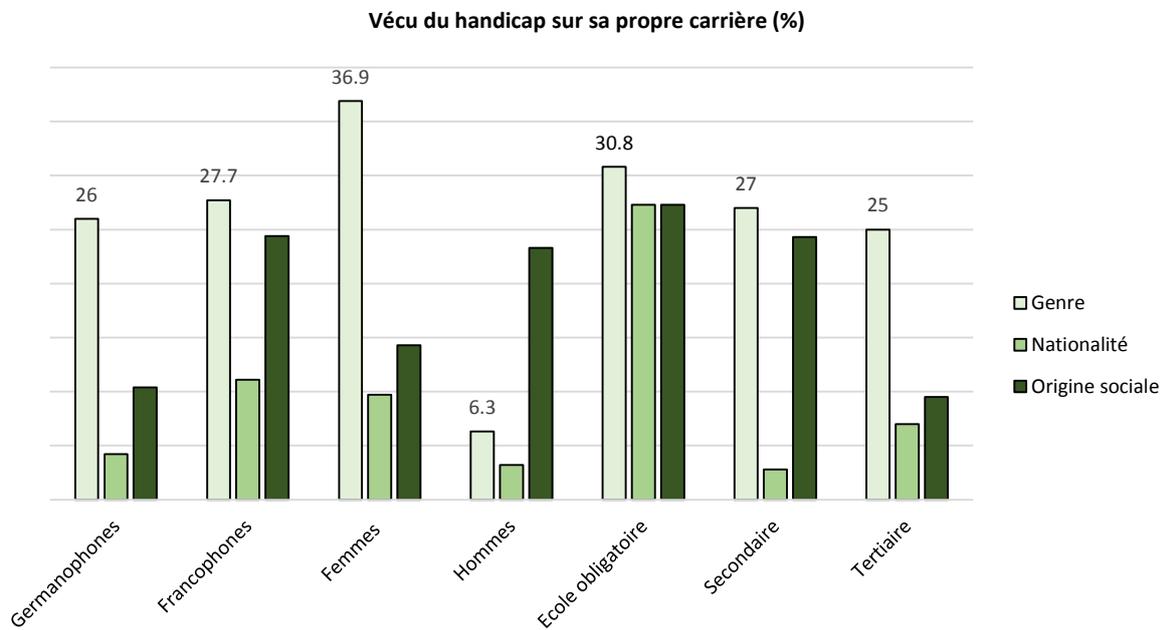
| | Genre | Nationalité | Origine sociale |
|-------------------|-------|-------------|-----------------|
| Germanophones | 26 | 4.2 | 10.4 |
| Francophones | 27.7 | 11.1 | 24.4 |
| Femmes | 36.9 | 9.7 | 14.3 |
| Hommes | 6.3 | 3.2 | 23.3 |
| Ecole obligatoire | 30.8 | 27.3 | 27.3 |
| Secondaire | 27 | 2.8 | 24.3 |
| Tertiaire | 25 | 7 | 9.5 |

Le graphique ci-dessous montre, pour la question du genre, une différence significative entre le pourcentage d'hommes et de femmes à avoir vécu des discriminations de genre (soit 6.3% contre 36.9%). Il n'y a pas de différence significative à avoir ressenti une discrimination de genre entre les personnes selon leur région linguistique, ou selon le niveau de formation des parents.

Concernant la nationalité, l'expérience vécue comme discriminante pour des raisons d'origine est le fait principalement des personnes dont les parents ont un niveau de formation le moins élevé (27.3% contre 2.8% et 7%).

Le handicap de l'origine sociale est plus perçu par les francophones (24.4%) que par les germanophones (10.4%), plus par les hommes (23.3%) que par les femmes (14.3%), et surtout plus par les personnes dont les parents ont un niveau de formation qui s'est arrêté à l'école obligatoire (27.3%) et secondaire (24.3%), que ceux dont les parents ont effectués des études tertiaires (9.5%).

Il est important de relever davantage les superpositions de ressentis de discriminations entre genre, nationalité et origine sociale chez les postdoctorant-e-s dont les parents ont arrêté leur formation à l'école obligatoire (pour chaque item proche du tiers de ces catégories de personnes). Le croisement du critère « niveau de formation des parents » et « formes de handicap subis » montre que ce sont ces personnes qui considèrent le plus souvent être victimes de formes cumulées de discriminations.



Ces résultats proviennent très probablement du fait que la nationalité et la catégorie socioprofessionnelle des docteurs est corrélée au niveau de formation des parents.

6. Conclusion

Nos questions de recherche ont été pensées pour saisir les processus de socialisation longitudinaux des postdoctorant-e-s de sciences de l'éducation en Suisse. Le mandat promouvant cette enquête partait de préoccupations partagées sur le devenir des postdoctorant-e-s en Suisse. Un état des lieux était attendu. Les questions de chômage et d'insertion professionnelles étaient bien sûr au cœur des préoccupations des mandataires. Cet objet d'étude a été reconnu par 96.4% des enquêtés ayant obtenu leur diplôme entre les années 2009 et 2014 comme étant pertinent.

Une phase importante de l'enquête fut de contacter ces personnes. Il fallut tout d'abord les recenser, ce qui ne fut pas aisé, notamment lorsque les thèses en pédagogie et sciences de l'éducation se soutiennent dans des facultés regroupant plusieurs domaines des sciences sociales, comme c'est le cas à l'Université de Zürich pour la « Philosophische Fakultät ». Dans ce cas, nous avons fait une recherche thématique à partir des intitulés des thèses, afin de sélectionner celles concernant les sciences de l'éducation. Nous avons ensuite cherché à retrouver les adresses de ces docteur-e-s afin de les contacter.

Les réponses des postdoctorant-e-s à notre questionnaire nous ont permis d'établir une photographie fine de leurs trajectoires professionnelles. Parmi les 283 personnes ayant soutenu leur thèse entre 2009 et 2014 dans des universités de Suisse romande et de Suisse alémanique, plus d'un tiers ont participé au questionnaire. Relevons que nous n'avons pas réussi à retrouver les coordonnées d'un sixième d'entre elles (soit 50), ce qui pose un certain nombre de questions sur les (im)possibilités professionnelles qu'elles ont pu rencontrer suite à leur doctorat.

Les trajectoires des postdoctorant-e-s de sciences de l'éducation se démarquent de celles d'autres champs d'étude. Nous pensons notamment au parcours des postdoctorant-e-s investis dans le domaine des sciences naturelles. Il s'agit principalement de l'âge d'obtention du diplôme des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation, et du fait que beaucoup d'entre eux exerçaient depuis un certain nombre d'années en tant que professionnels de terrain, en dehors du milieu académique. Un résultat important montre que, si ces derniers ont souvent entamé leurs études doctorales par intérêt intellectuel, sans projet de changer de profession, l'acquisition de leur diplôme leur a toutefois donné des dispositions à rejoindre le milieu académique (Hautes écoles pédagogiques comprises). Parmi les 90 personnes qui occupaient un emploi en dehors du milieu académique (dont 34 enseignants), seules 6 le font encore. Une autre particularité du parcours des enquêtés montre que 52.3% d'entre eux étaient déjà engagés professionnellement dans le milieu académique (Hautes écoles pédagogiques comprises) avant de commencer leur doctorat, soit en tant que chargé-e d'enseignement, chargé-e de cours ou encore professeur-e ordinaire.

L'analyse des données s'est faite à partir de catégories comparatives telles que le genre, le niveau de formation des parents, la région linguistique et l'âge académique. Les résultats montrent que la question du genre reste concrètement sensible, malgré les politiques d'égalité promues par les Hautes écoles et la Confédération. Au niveau des statuts, le pourcentage des femmes à tenir un poste de professeur-e ou de responsable de service de recherche équivaut à moins d'un tiers de celui des hommes. L'écart est d'autant plus grand lorsque l'on considère la supériorité numérique du genre féminin dans le domaine des sciences de l'éducation (parmi nos enquêtés 65% de femmes et 35% d'hommes). Ce constat corrobore celui de Studer (2011) dans son enquête sur les trajectoires d'assistantat à l'Université de Genève, lorsqu'il relève que les structures les plus féminisées semblent paradoxalement favoriser les hommes. De même, ces résultats vont dans le sens de ceux portant sur le plafond de verre dans l'enseignement supérieur (Goastellec, Fassa, Benninghoff & Leresche, 2012).

L'interprétation des données à partir du niveau de formation des parents a permis également de mettre en évidence le plafond de verre qui subsiste entre milieux sociaux. Seuls 10.5% des postdoctorant-e-s ayant répondu au questionnaire proviennent de milieux dont le père et la mère ont

arrêté leurs études au cours de l'école obligatoire. 39.2% viennent de familles dont l'un des membres a été jusqu'au secondaire. Enfin, 47.4% des postdoctorant-e-s ont un père et/ou une mère qui a étudié au tertiaire. Les réseaux de connaissances et les offres adressées sont des moyens qui, dans notre étude, profitent proportionnellement plus aux personnes de milieu social favorisé (formation tertiaire des parents), alors que la postulation pour un poste mis au concours est le moyen ayant permis aux postdoctorant-e-s d'origine plus modeste de se faire valoir sur le marché de l'emploi. Nous avons observé que les encouragements des directeurs/trices de thèse à conférer et à publier collectivement sont proportionnellement plus souvent adressés aux personnes dont les parents ont effectué de plus longues études. Au niveau du salaire – comme du degré de satisfaction – les résultats montrent de grandes différences : 16.70 % de complète satisfaction pour des postdoctorant-e-s dont les parents ont arrêté leur formation à l'école obligatoire contre 52.30% des postdoctorant-e-s provenant de familles dont au moins un des membres a effectué des études tertiaires. Enfin, un constat important est celui des superpositions de ressentis de discriminations (de genre, de nationalité et d'origine sociale) chez les postdoctorant-e-s dont les parents ont arrêté leur formation à l'école obligatoire. Le croisement du critère « niveau de formation des parents » et « formes de handicap subis » montre que ce sont ces personnes qui considèrent le plus souvent avoir été victimes de discriminations au cours de leur trajectoire professionnelle. Ces résultats proviennent très probablement du fait que la nationalité et la catégorie socioprofessionnelle des docteurs est corrélée au niveau de formation des parents.

Concernant les différences entre régions linguistiques, nous avons observé que les postdoctorant-e-s germanophones sont plus souvent engagés que les francophones avec des contrats à durée indéterminée (CDI). De même, nous avons vu que leur revenu mensuel ne se répartit pas de manière identique à celui des postdoctorant-e-s francophones (en termes de petits à très grands salaires). Par contre, leur répartition entre les catégories d'emplois est assez similaire. On n'observe pas de logique de hiérarchisation entre les régions linguistiques ; ce qui est logique car les deux groupes ne sont pas souvent confrontés directement dans un même lieu. La barrière de la langue en est une raison. Toutefois, la question des financements de la Confédération met les personnes francophones et germanophones dans une sorte de concurrence, et l'on a pu relever sur ce point que les postdoctorant-e-s germanophones ont reçu plus de financements du FNS.

La question de l'âge académique ne semble pas, étonnamment être un critère impactant les trajectoires professionnelles. Le salaire d'un Senior Postdoc n'est pas forcément plus élevé que celui d'un Junior Postdoc.

Après ce retour sur les objectifs et les principaux résultats obtenus, nous relevons l'importance de développer des réflexions autour des situations des personnes diplômées en sciences de l'éducation (comme dans d'autres disciplines). L'analyse quantitative que nous avons effectuée ayant apporté un certain nombre de réponses et de nouvelles questions, la compréhension de la situation des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation en Suisse gagnerait à être étudiée à partir d'une perspective qualitative. Des entretiens compréhensifs biographiques apporteraient énormément à la compréhension des enjeux impactant les trajectoires des postdoctorant-e-s en sciences de l'éducation.

Alors que le doctorat devient une nécessité pour les personnes souhaitant travailler dans le milieu académique (HEU, HEP, HETS, etc.), on observe une augmentation de la précarité chez ceux l'ayant obtenu. La précarité ne concerne pas uniquement les personnes au chômage, comme le suggère l'intitulé de l'ouvrage de Paugam (2007) : *Les salariés de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Si la situation des postdoctorant-e-s n'est sans doute pas la plus ardue (par rapport aux personnes qui ont des diplômes moins reconnus), elle semble s'accompagner d'une certaine désillusion qui peut être difficile à vivre pour les personnes qui n'ont pas réussi à bénéficier des gains « potentiellement » attendus lorsque l'on accède à un tel grade. Par ailleurs, la question des difficultés d'insertion professionnelle des postdoctorant-e-s préoccupe les politiques publiques lorsqu'elles se trouvent face à des chômeurs surqualifiés, alors qu'elles sont parallèlement investies

dans la promotion d'une «économie de la connaissance » (Leresche et Benninghoff, 2014). Comme l'a relevé Leclercq (2008), à propos de la situation des docteur-e-s français en sciences de l'éducation, l'étude sur cette population restreinte se comprend dans une lecture politique des phénomènes constatés. En effet, les transformations actuelles de la recherche (regroupements de laboratoires, exigences accrues en termes de publications, politique de recrutement) et de la formation doctorale liées à une logique compétitive (entre laboratoires, entre chercheurs, etc.) impactent les trajectoires des docteur-e-s et leur insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur, mais également les formes de domination et d'exclusion que subissent de manière plus sensible les personnes appartenant à des catégories (genres, catégories socioprofessionnelles, nationalités) minorisées.

Bibliographie

- Beaufaÿs, S. and B. Kraus (2005). Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés*, 14, 49–68.
- Bonnal, L. & Giret, J.-F. (2009). « La stabilisation des jeunes docteur-e-s sur le marché de l'emploi académique », *Revue d'économie politique*, 3(119), 373-400.
- Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-63, 69-72.
- Bureau de l'égalité des universités de Suisse latine (Eds.). (2013). *Au-delà du doctorat. Guide pour doctorant-e-s avancé-e-s et postdoctorant-e-s*. Lausanne : BuLa.
- Commission européenne (2005). *Charte européenne du chercheur. Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*. Bruxelles : Commission européenne.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (1984). *Encouragement de la relève scientifique*. Berne : CCST.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (2001). *L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses. Recommandations du CSST*. 1. Berne : Document CSST.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (2002). *Programme en neuf points d'encouragement de la science et de la technologie en Suisse*. 2. Berne : Document CSST.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (2006). *Perspectives des sciences humaines et sociales en Suisse. Enseignement Recherche Relève*. Document CCST, 3, Berne : SWTR.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (2012). *La promotion de la relève pour la société de la connaissance. Principes pour un agenda global*. 5. Berne : Document CSST.
- Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (2013). *Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse. Avis et recommandation du CSST*. Document CCST, Berne : SWTR.
- Fassa, F., Kradolfer, S. (eds.). (2010). *Le plafond de fer à l'université. Femmes et carrières*. Zurich, Seismo.
- Felli, R., Goastellec, G. & Leresche, J.-Ph. (2007). Existe-t-il un marché du travail académique franco-suisse ? *Formation emploi*, [En ligne], 100 | octobre-décembre 2007, mis en ligne le 01 octobre 2009, consulté le 12 octobre 2012. URL : <http://formationemploi.revues.org/1263>.
- Goastellec, G. (2012). « L'eupéanisation de la mesure de la diversité en éducation : un instrument mou de politique publique », *Education et sociétés*, 1(29), 71-85.
- Goastellec G., Fassa F., Benninghoff M., Leresche J.-P. (eds.). (2012). *Inégalités sociales et enseignement supérieur*. Bruxelles : De Boeck.
- Hofstetter, R. & Schneuwly, B. (2001). *Les Sciences de l'éducation en Suisse. Évolution et perspectives*. Berne: Centre d'études de la science et de la technologie (CEST).
- Koller, P. & Meffre, V. (2010). *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).
- Leclercq, V. (2008). Docteur-e-s et doctorants en sciences de l'éducation : entre trajectoires professionnelles et préoccupations scientifiques. *Recherches & éducations* [en ligne], URL : <http://rechercheseducations.revues.org/437>.

- Leemann, R., Dubach, J., P. & Boes, S. (2010). Le phénomène du « leaky pipeline » des femmes dans le système universitaire suisse : Identification, à l'aide de données longitudinales, des barrières de genre dans la carrière et les réseaux académiques. *Revue suisse de sociologie* 36(2), 299–323.
- Leresche, J.-Ph. & Benninghoff, M. (2014). Le rôle de l'État fédéral dans la reconfiguration des territoires de la coordination interuniversitaire. Le cas suisse. *Sciences de la société*, 90, 111-127.
- OFS (2013). *Nomenclature « Catégories de personnel des hautes écoles SIUS »*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique OFS.
- OFS (2010). *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique OFS.
- OFS (2006). *De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2005 auprès des nouveaux diplômés*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pigeyre, F. & Valette, A. (2004). Les carrières des femmes à l'université. "Les palmes de verre du cocotier". *Revue française de gestion*, 4(151), 173 – 189.
- Sabatier, M., Carrere, M. & Mangematin, V. (2006). Profiles of academic activities and careers : Does gender matter? an analysis based on french life scientist cvs. *Journal of Technology Transfer*, 31, 311– 324.
- SIUS (2010/2011). *Catalogue des branches SIUS (HEU)*. Confédération suisse : Manuel technique SIUS.
- Studer, M. (2011), "Inégalités de genre au doctorat: Une analyse quantitative des trajectoires d'assistantat à l'Université de Genève.", In *Work in Progress en Etudes genre*.

Annexes :

Tableau des données de l'OFS (Domaine 15) selon les branches d'études et les cantons

| Année | Niveau d'études | Disciplines | BS | BE | FR | GE | LS | NE | UZH |
|------------------|------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| 2009 | Doctorats | Philosophie | 2 | 4 | 6 | 6 | 1 | 3 | 3 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 2 | 4 | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Sociologie | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2010 | Doctorats | Philosophie | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 4 | 7 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 7 | 1 | 12 | 0 | 0 | 7 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | Sociologie | 6 | 1 | 1 | 7 | 0 | 0 | 3 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 2011 | Doctorats | Philosophie | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 5 | 2 | 11 | 0 | 0 | 13 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | Sociologie | 8 | 2 | 2 | 7 | 0 | 1 | 3 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 1 | 11 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2012 | Doctorats | Philosophie | 7 | 4 | 4 | 6 | 2 | 1 | 5 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 2 | 4 | 16 | 0 | 0 | 3 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Sociologie | 7 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 3 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2013 | Doctorats | Philosophie | 5 | 1 | 0 | 4 | 2 | 0 | 6 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 8 | 4 | 14 | 0 | 0 | 6 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| | | Sociologie | 2 | 1 | 4 | 4 | 0 | 2 | 2 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2014 | Doctorats | Philosophie | 2 | 0 | 2 | 5 | 2 | 1 | 6 |
| | | Sciences de l'éducation | 0 | 11 | 7 | 21 | 0 | 0 | 8 |
| | | Pédagogie curative | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Sociologie | 8 | 3 | 3 | 11 | 0 | 1 | 3 |
| | | Sc. Sociales pluridisc./autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 |
| | | Sc. humaines+soc., autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 2009-2014 | Doctorats | Total de ces disciplines | 61 | 63 | 60 | 145 | 63 | 18 | 109 |

https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=fr&px_db=px-x-1503040100_102&px_tableid=px-x-1503040100_102\px-x-1503040100_102.px&px_type=PX

Remarques des enquêtés sur la relève académique et les carrières féminines

Réactions sur la politique d'encouragement de la relève scientifique en Suisse

- J'aurais pu (éventuellement) m'imaginer une carrière scientifique après ma défense de thèse, mais pas « par passion » (dans le sens : ce n'est pas une vocation). ..., je ne suis pas du genre « professeur » (enfin pas vraiment), parce que je ne voulais pas miser tout là-dessus. Par contre, je serais volontiers devenue assistante en chef (mais il n'y avait pas de place), et j'ai refusé la bourse pour « mère » que m'avait conseillé mon prof de thèse pour des raisons financières. J'ai été très longtemps très triste à ce sujet, parce que je « devais » quitter l'UNI (et cela avec un *summa cum laude*). Aujourd'hui, je me suis résignée et je pense que je peux aussi faire un chemin magnifique en PH.
- Malheureusement, dans le domaine des sciences de l'éducation (dans les autres domaines je ne sais pas), il n'y a PAS d'encouragements pour les « scientifiques en herbe ». Les doctorants sont utiles dans la mise en pratique des projets – une fois ceux-là terminés et/ou une fois qu'il n'y a plus de financements, on doit se débrouiller tout seul pour la suite. Je distingue/perçois une très grosse concurrence et un grand égoïsme. Pour continuer la recherche après le doctorat, les places sont très rares, souvent à durée limitée et mal payées (par ex. en comparaison avec les places de maîtres de conférence/prof d'UNI/formateur au niveau des hautes écoles) Si on veut rester dans la recherche, il faut être intrinsèquement très motivé, parce qu'on ne nous fera pas de cadeau.
- En tant que Post-Doc aussi on doit se démultiplier dans des places à durées limitées et sauter de projet à projet. Il y a peu de places mises en concours expressément pour les promus (au niveau du doctorat).
- Vu qu'il y a toujours plus de doctorants diplômés, le marché du travail se retrouve inondé de gens « précieux », très bien qualifiés. Mais dans la recherche, il n'y a pas de place, pas d'argent pour tant de gens. On a toujours besoin de doctorants dans les projets de recherche. Certes, grâce à cela les « jeunes pousses » sont encouragées, mais après le doctorat il est difficile pour beaucoup de trouver une place convenable.
- L'accès à des places (de post-doc) après le doctorat est très limité. Les encouragements se concentrent en particulier pendant la phase du doctorat, puis s'évanouissent.
- Il y a trop peu de places intéressantes offrant de bonnes conditions.
- Il devrait absolument y avoir une programmation rigoureuse durant l'accompagnement du travail de doctorat. Les professeurs devraient être obligés de s'assurer que les doctorants puissent finir leur thèse en 3 à 4 ans. Mon soutien par mon professeur – que j'apprécie beaucoup au passage – fût extrêmement rudimentaire. J'ai eu la chance, d'avoir un réseau qui m'a soutenu autant que possible, ponctuellement, mais très efficacement.
- De grosses différences selon les institutions et professeurs, en qualité, temps. Encore beaucoup de choses peu claires dans les domaines du jugement pour la promotion en PH/FH.
- Je n'ai jamais vécu de discrimination en raison de mon sexe.
- Je trouve dommage, que les encouragements aux « jeunes pousses » soient liés à leur âge.
- APRES LE DOCTORAT IL DEVRAIT Y AVOIR DE MEILLEURES OPTIONS POUR LES POST DOCS
- Situation précaire, car il n'y a pas de poste sur le long terme dans les UNIS.

Expériences relatives aux carrières féminines et aux politiques d'égalité

- On m'a dit que je devais me décider en tant que femme, si je voulais avoir des enfants ou si je voulais faire carrière/ faire une thèse. Ça veut dire « tu ne peux pas avoir les deux – ça ne marche pas comme ça ! » C'était décourageant et pas facile de résister, car les nombreuses interruptions à cause des trois naissances, les gardes, le manque de temps etc. m'ont beaucoup pesé. Ce qui m'a le plus aidé était la confiance de mes parents et leur fort soutien lors de leurs gardes partielles des enfants.
- Plus que de la discrimination ouverte, il y a des stéréotypes cachés, qui nous empêchent, nous, femmes, d'avancer sur le devant de la scène. Encore faut-il dire qu'il y a aussi des stéréotypes dans nos têtes à nous les femmes, qui contribuent à/nous apportent l'image « en retrait » des femmes. Mais les UNI sont en effet un lieu/ un trésor, avant comme après, de Chauvinisme masculin, même si je dois dire, que je ne l'ai qu'observé et jamais vraiment vécu avec mes propres professeurs.
- Dans mon domaine, les postes « clés » ont toujours un min. de travail à 80%, ce qui n'est pas faisable quand on a des jeunes enfants, en particulier quand il n'y a pas de « structures de jour » (crèches,...) proposées sur le lieu de domicile. On est donc clairement désavantagée en tant que mère, quand on n'a pas de partenaire qui s'occupe en grande partie des enfants.
- Comme déjà mentionné, la difficulté, de trouver une place qualifiée à temps partiel (40-60%). J'aurais pris des places moins qualifiées, mais elles étaient hors d'atteintes à cause de mes diplômes (« vous êtes surqualifiée ! »)
- Elle ne remet pas en cause les critères qui fondent la soi-disant excellence et reproduit des inégalités.
- Il y a à mon sens un net manque de coordination entre les différentes offres existantes, c'est-à-dire un manque de collaborations interinstitutionnelles mais aussi de collaborations inter-services au sein d'une même institution. Du coup, de nombreuses offres sont organisées en parallèle font souvent doublon. Cela est dû en partie aux sources de financement morcelées et trop ciblées, qui permettent p. ex. d'organiser un programme de mentorat mais seulement pour les femmes, donc ensuite il faut trouver un autre financement pour offrir un programme de mentorat aussi ouvert aux hommes. Ou alors un programme d'ateliers est ouvert prioritairement aux doctorant-e-s inscrit-e-s dans des écoles doctorales financées par certains fonds, du coup il faut organiser les mêmes ateliers pour les autres doctorants.

Évaluation de la pertinence de l'enquête et du questionnaire par les postdoctorant-e-s

Évaluation du questionnaire par les postdoctorant-e-s

| | Pertinence de l'objet d'enquête | Couverture du champ | Clarté des questions posées | Adéquation avec le profil personnel | Longueur |
|---------|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------|
| + et ++ | 83.3 | 75 | 67.8 | 60.7 | 48.9 |
| + ou - | 13.1 | 21.4 | 17.8 | 22.5 | 28.4 |
| - | 3.6 | 3.6 | 14.4 | 16.8 | 22.8 |

Questionnaire

Voir aux pages suivantes.

LimeSurvey

Saisie de données: (Enquête sur les trajectoires professionnelles des titulaires d'un doctorat en sciences de l'éducation)



Saisie de données

Enquête sur les trajectoires professionnelles des titulaires d'un doctorat en sciences de l'éducation

Chère Madame, cher Monsieur, Ce questionnaire est adressé aux personnes ayant soutenu une thèse, en Suisse, dans le domaine des sciences de l'éducation. Nous interrogeons leur titre entre les années 2009 et 2014. L'enquête est mandatée par l'ASSH/SAGW (Académie suisse des sciences humaines et sociales) et la Société suisse pour la recherche

Français

* Code:

Date de réponse:

2016-03-09 18:34

Adresse IP:

NULL

1. Caractéristiques personnelles

G1Q0001 * Quel âge avez-vous?

Veuillez choisir..

G1Q0002 * Quel est votre genre?

Veuillez choisir..

G1Q0003 De combien d'enfants avez-vous ou partagez-vous la responsabilité?

Veuillez choisir..

G1Q0004 Dans quelle tranche d'âge se trouve-t-il?

Veuillez choisir..

G1Q0005 * Dans quelles tranches d'âge se situent-ils?

- Entre 0 et 1 an
- Entre 1 et 3 ans
- Entre 3 et 5 ans
- Entre 5 et 8 ans
- Entre 8 et 10 ans
- Entre 10 et 12 ans
- Entre 12 et 15 ans
- Entre 15 et 18 ans
- 18 ans et plus

G1Q0006 Quelle est votre situation parentale?

- unique personne en charge de mon/mes enfant/s
- en couple avec le père ou la mère de mon/mes enfant/s
- séparé(e), mon/mes enfant/s vit/vivent principalement avec moi
- séparé(e), garde partagée
- en charge des enfants de mon/ma conjoint/e
- Autre

G1Q0007 Avez-vous eu au moins un enfant durant votre période doctorale?

Veuillez choisir..

G1Q0008 Aviez-vous un enfant avant de commencer votre thèse?

Veuillez choisir..

G1Q0009 Vivez-vous actuellement en Suisse ?

Veuillez choisir..

G1Q0010 Dans quel canton vivez-vous?

Veuillez choisir..

G1Q0011 Votre second lieu d'habitation se situe dans quel pays ?

Veuillez choisir..

Tapez les deux premières lettres.

G1Q00012

Dans quel pays vivez-vous?

G1Q00013

*** Etes-vous actuellement employé(e) en Suisse?**

G1Q00014

Dans quel canton êtes-vous employé(e)?

G1Q00015

Si vous êtes employé(e) dans un second canton, merci de le sélectionner dans la liste.

G1Q00016

Dans quel pays êtes-vous également employé(e)

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

G1Q00017

Dans quel pays êtes-vous employé(e)

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

G1Q00018

Quelles sont vos connaissances de ces différentes langues ?

Français

Suisse allemand

Allemand

Italien

Anglais

G1Q00019

Quelle est votre langue "maternelle"?

Autre:

G1Q00020

Maîtrisez-vous une autre langue que celles indiquées précédemment?

Autre:

G1Q00021

*** De quel pays détenez-vous la nationalité?**

Autre:

G1Q00022

Si vous détenez une seconde nationalité, merci d'indiquer le pays en question.

Autre:

G1Q00023 **Si vous détenez une troisième nationalité, merci d'indiquer le pays en question.**

Veillez choisir.. Autre:

G1Q00024 **Etes-vous né en Suisse? A quel âge êtes-vous arrivé en Suisse?**

Veillez choisir..

2. Parcours de formation et thématiques de recherche

G2Q00001 **Quel est le dernier diplôme obtenu avant votre inscription en thèse?**

Veillez choisir.. Autre:

G2Q00002 **En quelle année avez-vous obtenu ce diplôme?**

Veillez choisir..

G2Q00003 **Etes-vous déjà parti(e) vous former dans une université à l'étranger ou dans une autre université de Suisse ?**

Veillez choisir..

G2Q00004 **À quel moment de votre formation?**

Secondaire II
 Bachelor - Master
 Période doctorale
 Période postdoctorale
 Autre

G2Q00005 **Si oui, durant combien de temps?**

Entre 0 et 6 mois
 Entre 6 et 12 mois
 Entre 12 et 24 mois
 24 mois et plus

G2Q00006 **Quelle(s) étai(en)t la ou les raison(s) principale(s) de votre séjour à l'étranger?**

Le travail
 Les études
 L'acquisition d'une langue
 La (co)direction de ma thèse
 Une obligation pour obtenir un poste souhaité
 Autre

G2Q00007 **Votre directeur/directrice de thèse vous a-t-il/elle personnellement proposé de faire une thèse avec lui/elle?**

Veillez choisir..

G2Q00008 **Si non, comment avez-vous choisi votre directeur/directrice de thèse?**

Professeur(e) que vous avez eu dans le cadre de vos études
 Professeur(e) réputé(e) sur vos objets d'intérêt
 Professeur(e) ayant proposé une offre d'emploi officielle
 Par défaut: vous n'aviez pas réellement le choix dans votre université
 Autre

| | | |
|----------|--|--|
| G2Q00009 | Avez-vous eu une co-direction? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00010 | Avez-vous changé de directeur/directrice en cours de thèse? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00011 | En quelle année avez-vous commencé à travailler sur votre thèse? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00012 | Comment avez-vous financé l'ensemble de votre période doctorale (entre le début et la fin de la thèse)? | <input type="checkbox"/> Assistantat dans une haute école ou un institut de recherche <input type="checkbox"/> Collaboration scientifique <input type="checkbox"/> Bourse personnelle (par ex. financée par une fondation) ou programme d'encouragement de la relève distribué par une institut <input type="checkbox"/> Participation à un projet de recherche financé (FNS, etc.) <input type="checkbox"/> Subside Tremplin <input type="checkbox"/> Autre emploi ou profession en parallèle (en dehors d'une haute école ou d'une institut de recherche) <input type="checkbox"/> Financement de la thèse par une entreprise <input type="checkbox"/> Allocations chômage, AI (assurance invalidité), assistance, etc. <input type="checkbox"/> Emprunt auprès d'une banque <input type="checkbox"/> Soutien financier de proches (parents,conjoints, etc.) <input type="checkbox"/> Emprunt auprès de proches (parents,conjoints, etc.) Autre |
| G2Q00013 | Quelles ont été vos motivations à débiter une thèse? | <input type="text" value="L'intention de faire une carrière scientifique"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="L'envie de se réorienter"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="L'élargissement des potentialités professionnelles"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="L'envie d'étudier une thématique en profondeur"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Une injonction de votre hiérarchie pour une activité professionnelle actuelle"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="La nécessité de faire un doctorat pour obtenir le poste visé"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Le hasard"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="La proposition d'un poste (assistantat, candoc, etc.)"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="L'encouragement (ou les attentes) d'un tiers (parents, amis, etc.)"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Le potentiel de rémunération plus élevé"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Le besoin de développer une pensée intellectuelle"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="La nécessité d'améliorer mes chances d'insertion professionnelle"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Le fait de faire une thèse par défaut d'un réel projet professionnel"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00014 | Au début de vos études doctorales, souhaitez-vous changer de profession? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00015 | Avez-vous suivi les études doctorales (EDSE, CUSO,...)? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00016 | Merci de remplir le tableau ci-dessous concernant l'école doctorale. | <input type="text" value="Intensité du suivi"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Estimation des apports théoriques"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Soutien psychologique"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Impact positif des conseils stratégiques donnés (en termes de publications, réseautage, etc.)"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> <input type="text" value="Apport des rencontres (autres doctorant-e-s, formateurs/trices)"/> <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| G2Q00017 | Quelle(s) en étai(en)t la ou les raison(s)? | <input type="checkbox"/> L'école doctorale n'existait pas <input type="checkbox"/> Le trajet pour y aller trop important <input type="checkbox"/> Le manque de temps <input type="checkbox"/> Le manque de qualité |

- Le manque d'adéquation à vos réels besoins
Autre
- G2Q00018 **Avez-vous dû interrompre provisoirement votre doctorat?** Veuillez choisir.
- G2Q00019 **Pour quelles raisons avez-vous interrompu provisoirement votre doctorat?**
- Charge de travail trop élevée en raison d'autres engagements dans la haute école/institut de recherche
 - Charge de travail trop élevée en raison d'activités professionnelles en dehors de la haute école/institut de recherche
 - Problèmes ou retards dans la réalisation du travail de doctorat (par ex. problèmes techniques, reports, absence de financement)
 - Exercice d'une activité rémunérée complémentaire en raison de problèmes financiers
 - Problèmes personnels
 - Changement de sujet de thèse
 - Changement de directeur/trice de thèse
 - Doutes quant au sens de réaliser un doctorat
 - Manque de contacts avec le milieu universitaire
 - Manque de motivation
 - Manque d'encadrement du directeur/de la directrice de thèse
 - Sentiment d'isolement dans la réalisation du travail de doctorat
 - Manque d'insertion dans une équipe de recherche
 - Congé maternité/paternité
 - Temps pour la famille/enfants
 - Vacances, voyage, séjour linguistique, service militaire, service civil
- Autre
- G2Q00020 **Avez-vous fait une thèse sous forme de monographie ou d'articles?** Veuillez choisir.
- G2Q00021 **Pouvez-vous noter ici 4 mots clés thématissant votre thèse et vos travaux actuels?**
- Durant votre thèse
- Actuellement
- G2Q00022 **Quelle était votre discipline principale de recherche durant votre période doctorale?**
- Anthropologie
 - Didactique
 - Economie
 - Education interculturelle, pédagogie interculturelle
 - Education spécialisée, pédagogie spécialisée
 - Ergonomie
 - Ethnologie
 - Etude genre
 - Formation des adultes
 - Histoire
 - Linguistique
 - Pédagogie
 - Psychologie cognitive
 - Psychologie sociale
 - Sociologie
- Autre
- G2Q00023 **Quelle est votre discipline principale de recherche actuellement?**
- Ne s'applique pas
 - Anthropologie
 - Didactique
 - Economie
 - Education spécialisée, pédagogie spécialisée
 - Education interculturelle, pédagogie interculturelle
 - Ergonomie
 - Ethnologie
 - Etude genre
 - Formation des adultes
 - Histoire
 - Linguistique
 - Pédagogie
 - Psychologie cognitive
 - Psychologie sociale

- G2Q00024 **Dans quel contexte éducatif (ou catégorie d'âge des publics) avez-vous axé vos travaux doctorales?**
- Sociologie
 - Autre
 - Préscolarité (0 à 4 ans)
 - Enseignement primaire (4 à 12 ans)
 - Enseignement secondaire I (12 à 15 ans)
 - Enseignement secondaire II (15 ans à 18 ans)
 - Formation tertiaire
 - Contexte éducatif dans son ensemble
 - Autre, ne s'applique pas
-
- G2Q00025 **Dans quel contexte éducatif (ou catégorie d'âge des publics) avez-vous aujourd'hui vos travaux (recherches et fonctions)?**
- Préscolarité (0 à 4 ans)
 - Enseignement primaire (4 à 12 ans)
 - Enseignement secondaire I (12 à 15 ans)
 - Enseignement secondaire II (15 ans à 18 ans)
 - Formation tertiaire
 - Contexte éducatif dans son ensemble
 - Autre, Ne s'applique pas
- G2Q00026 **Quel était votre champ d'investigation durant votre période doctorale?**
- L'analyse des pratiques et/ou des situations d'apprentissage
 - L'étude des acteurs
 - L'étude des politiques et/ou des systèmes d'éducation et de formation
 - Autre
- G2Q00027 **Quels acteurs étudiez-vous durant la période doctorale?**
- Les élèves
 - Les enseignants ou formateurs
 - Les professionnels non enseignants (travailleurs sociaux, éducateurs, psychologues, etc.)
 - Les parents
 - Les publics en situation de handicap (physique, social, etc.)
 - Autre
- G2Q00028 **Quel est votre champ d'investigation aujourd'hui?**
- L'analyse des pratiques et/ou des situations d'apprentissage
 - L'étude des acteurs
 - L'étude des politiques et/ou des systèmes d'éducation et de formation
 - Ne s'applique pas
 - Autre
- G2Q00029 **Quels acteurs étudiez-vous aujourd'hui ?**
- Les élèves
 - Les enseignants ou formateurs
 - Les professionnels non enseignants (travailleurs sociaux, éducateurs, psychologues, etc.)
 - Les parents
 - Les publics en situation de handicap (physique, social, etc.)
 - Autre
- G2Q00030 **Cochez les méthodes de recherche que vous employiez durant votre recherche doctorale ?**
- Ethnographische Beobachtung
 - Teilnehmende Beobachtung, Aktionsforschung
 - Fallstudien
 - Halboffene Befragung
 - Analyse schriftlicher Dokumentationen
 - Analyse von Lernergebnissen (oder Tests)
 - Analyse der Aktivität mittels Supervision, Aufzeichnungen
 - Sammeln statistischer Daten
 - Fragebogen (auf Papier, online)
 - Ausprobieren einer didaktischen Herangehensweise
 - Autre
- G2Q00031 **Cochez les méthodes de recherche que vous employez actuellement ?**
- Ethnographische Beobachtung
 - Teilnehmende Beobachtung, Aktionsforschung
 - Fallstudien
 - Halboffene Befragung
 - Analyse schriftlicher Dokumentationen
 - Analyse von Lernergebnissen (oder Tests)
 - Analyse der Aktivität mittels Supervision, Aufzeichnungen
 - Sammeln statistischer Daten

- Fragebogen (auf Papier, online)
- Ausprobieren einer didaktischen Herangehensweise
- Autre

G2Q00032 **Intégration à une équipe de recherche (laboratoire)**

Durant les études doctorales

Aujourd'hui

G2Q00033 **Réseaux de recherche et réseaux institutionnels**

Vous êtes impliqué(e) dans la coordination d'une revue pour jeunes chercheurs.

Vous avez été contacté(e) pour expertiser un article.

Vous avez participé activement à l'organisation d'un colloque, congrès.

Vous vous êtes impliqué(e) dans un réseau de recherche au niveau local.

Vous vous êtes impliqué(e) dans un réseau de recherche au niveau international.

Une institution vous a demandé d'effectuer un rapport sur une thématique particulière (CDIP, DIP, par ex.).

Votre directeur/trice de thèse vous a proposé d'écrire collectivement un article.

Votre directeur/trice de thèse vous a proposé de présenter une conférence ensemble.

Vous avez été engagé(e) dans une commission (du corps intermédiaire, d'étudiants, etc.) au sein de votre institution.

Étiquette 1

G2Q00034 **Écritures et publications.**

Vous avez plus souvent publié en collectif que seul(e).

Vous publiez généralement avec votre directeur/trice de thèse ou chef/fe de projet.

Vous avez déjà publié un livre.

Vous avez déjà publié individuellement un article dans une revue réputée dans votre champ.

Vous avez déjà publié individuellement un article dans une revue professionnelle.

Vous avez déjà reçu un prix (pour votre thèse ou travail).

Vous avez déjà soumis un texte (votre manuscrit ou un article) pour un concours.

Vous avez soumis votre manuscrit de thèse dans une maison d'édition.

Vous avez soumis prioritairement dans des revues reconnues dans votre champ (peer-reviews).

Vos propositions de publications sont généralement acceptées du premier ou du second coup.

Vous donnez énormément de temps à l'objectif de publication.

Vous vous sentez sommé(e) de publier.

Vous avez été second (ou troisième, etc.) auteur en raison de votre nom de famille.

Vous aimez le travail d'écriture.

Vous n'avez pas suffisamment de temps pour chercher à publier.

G2Q00035 **Combien de vos articles ont été publiés (toutes revues comprises)?**

G2Q00036 **Combien de vos articles ont été publiés dans une "peer-review"?**

G2Q00037 **Combien de chapitres de livres avez-vous publiés ?**

G2Q00038 **Combien de livres avez-vous publiés ?**

G2Q00039 **Avez-vous une ou des publication(s) actuellement sous presse?**

G2Q00040 **Sur combien de publications travaillez-vous actuellement?**

G2Q00041

Avez-vous suivi des cours de formation professionnelle comme le Mentorat Relève?

Veillez choisir..

G2Q00042

S'agissait-il d'une injonction de votre institution, d'une possibilité octroyée par votre institution ou de votre propre initiative personnelle?

Veillez choisir..

Autre:

G2Q00043

Depuis l'obtention de votre thèse de doctorat, avez-vous commencé des études ou une nouvelle formation?

- Non
- Oui, de nouvelles études (bachelor, master, doctorat)
- Oui, une formation continue auprès d'une haute école (par ex. DAS, MAS, MBA, etc.)
- Oui, une formation initiale ou complémentaire en dehors d'une haute école
- Oui, une formation scientifique supplémentaire post-doctorale (habilitation, post-doctorat)
- Oui, une formation financée par le chômage

Autre

G2Q00044

Auriez-vous des commentaires, questions ou précisions à formuler concernant cette deuxième partie du questionnaire relative à votre parcours de formation?

3. Parcours professionnel

G3Q00001

Quelles sont les affirmations suivantes qui s'appliquent à votre parcours professionnel dans sa globalité (à un moment ou à un autre de votre parcours professionnel)?

- J'exerce toujours la même activité rémunérée que celle que j'exerçais avant l'obtention de mon doctorat.
- J'ai été enseignant(e) du primaire, du secondaire I ou du secondaire II.
- Mon salaire est aujourd'hui plus élevé qu'avant l'obtention de mon titre de docteur(e).
- J'ai changé mon taux d'occupation au moins une fois.
- J'ai parfois exercé plusieurs activités rémunérées en parallèle.
- Je reçois actuellement un salaire mensuel (autre que chômage et gains intermédiaires) et je suis employé(e) à 50% ou plus.
- J'effectue actuellement une activité qui sera rémunérée une fois le travail accompli (mandat).
- J'ai déjà reçu un financement du FNS (Fonds national suisse).
- J'ai renoncé à exercer une activité rémunérée pendant un moment pour diverses raisons (formation, famille, enfant, voyage, etc).
- J'ai renoncé à postuler à certains postes pour ménager ma vie familiale.

G3Q00002

Quelle activité rémunérée (ou profession) avez-vous exercé(e) avant votre période doctorale?

- Animateur(trice)
- Assistant(e)
- Chargé(e) d'enseignement
- Chargé(e) de cours
- Collaborateur(trice) scientifique
- Conseiller(ère) en orientation professionnelle
- Conseiller(ère) pédagogique
- Directeur(trice) d'établissement
- Educateur(trice) (petite enfance)
- Educateur(trice) (spécialisé)
- Employé(e) dans une ONG
- Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II)
- Formateur(trice) en entreprise
- Formateur(trice) en haute école
- Lecturer, Maître de conférence
- Maître assistant(e)

G3Q00003

Quelle activité rémunérée (ou profession) avez-vous exercé(e) durant votre période doctorale?

- Maître d'enseignement et de recherche
- Logopédiste
- Pédagogue
- Professeur(e) associé(e)
- Professeur(e) boursier(ère)
- Professeur(e) ordinaire
- Psychologue
- Psychomotricien(ne)
- Psychothérapeute
- Responsable des ressources humaines
- Autre

- animateur(trice)
- Assistant(e)
- Chargé(e) d'enseignement
- Chargé(e) de cours
- Collaborateur(trice) scientifique
- Conseiller(ère) en orientation professionnelle
- Conseiller(ère) pédagogique
- Directeur(trice) d'établissement
- Educateur(trice) (petite enfance)
- Educateur(trice) (spécialisé)
- Employé(e) dans une ONG
- Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II)
- Formateur(trice) en entreprise
- Formateur(trice) en haute école
- Lecturer, Maître de conférence
- Maître assistant(e)
- Maître d'enseignement et de recherche
- Logopédiste
- Pédagogue
- Professeur(e) associé(e)
- Professeur(e) boursier(ère)
- Professeur(e) ordinaire
- Psychologue
- Psychomotricien(ne)
- Psychothérapeute
- Responsable des ressources humaines
- Autre

G3Q00004

Avant votre soutenance, étiez-vous inscrit/e au chômage ou cherchiez-vous activement une activité rémunérée?

- Avant les études doctorales
- Pendant la période doctorale

G3Q00005

*** Quelle(s) activité(s) rémunérée(s) avez-vous exercée(s) depuis l'obtention de votre titre de docteur(e) jusqu'à aujourd'hui?**

Si vous n'avez pas eu d'activité rémunérée depuis votre soutenance, merci, de cocher "Autre" et d'indiquer: 0.

- animateur(trice)
- Assistant(e)
- Chargé(e) d'enseignement
- Chargé(e) de cours
- Collaborateur(trice) scientifique
- Conseiller(ère) en orientation professionnelle
- Conseiller(ère) pédagogique
- Directeur(trice) d'établissement
- Educateur(trice) (petite enfance)
- Educateur(trice) (spécialisé)
- Employé(e) dans une ONG
- Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II)
- Formateur(trice) en entreprise
- Formateur(trice) en haute école
- Lecturer, Maître de conférence
- Maître assistant(e)

- Maître d'enseignement et de recherche
- Logopédiste
- Pédagogue
- Professeur(e) associé(e)
- Professeur(e) boursier(ère)
- Professeur(e) ordinaire
- Psychologue
- Psychomotricien(ne)
- Psychothérapeute
- Responsable des ressources humaines
- Autre

G3Q00006 * **Aujourd'hui, avez-vous une activité rémunérée?**

Veillez choisir..

G3Q00007 *

Aujourd'hui, quelle est votre activité rémunérée principale?

- Animateur(trice)
- Assistant(e)
- Chargé(e) d'enseignement
- Chargé(e) de cours
- Collaborateur(trice) scientifique
- Conseiller(ère) en orientation professionnelle
- Conseiller(ère) pédagogique
- Directeur(trice) d'établissement
- Educateur(trice) (petite enfance)
- Educateur(trice) (spécialisé)
- Employé(e) dans une ONG
- Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II)
- Formateur(trice) en entreprise
- Formateur(trice) en haute école
- Lecturer, Maître de conférence
- Maître assistant(e)
- Maître d'enseignement et de recherche
- Logopédiste
- Pédagogue
- Professeur(e) associé(e)
- Professeur(e) boursier(ère)
- Professeur(e) ordinaire
- Psychologue
- Psychomotricien(ne)
- Psychothérapeute
- Responsable des ressources humaines
- Autre

G3Q00008

Depuis quand êtes-vous engagé(e) pour cette activité rémunérée?

Veillez choisir..

G3Q00009 * **De quel type est votre contrat pour cet emploi?**

Veillez choisir..

Autre:

G3Q00010 **A quel pourcentage de temps travaillez-vous dans cet emploi?**

Veillez choisir..

G3Q00011

Quel est votre degré de satisfaction relativement à cet emploi?

Veillez choisir..

G3Q00012

Comment avez-vous obtenu votre activité?

- Réponse à une annonce
- Offre m'étant adressée personnellement

principale ou la dernière en date si vous n'en avez pas actuellement?

- Candidature spontanée
 Réseau de connaissances
 Stage suivi d'une embauche
 Création de mon activité
 Réseaux sociaux web
Autre

G3Q00013 **A quel secteur d'activité appartient cet emploi (activité rémunérée)?**

Veuillez choisir..

G3Q00014 *** Avez-vous actuellement, une seconde activité rémunérée ?**

Veuillez choisir..

G3Q00015 **Depuis quand êtes-vous engagé(e)?**

Veuillez choisir..

G3Q00016 **De quel type est votre contrat pour cet emploi?**

Veuillez choisir..

G3Q00017 **A quel pourcentage de temps travaillez-vous dans cet emploi?**

Veuillez choisir..

G3Q00018 **Quel est votre degré de satisfaction relativement à cet emploi?**

Veuillez choisir..

G3Q00019 **Comment avez-vous obtenu cet emploi?**

- Réponse à une annonce
 Offre m'étant adressée personnellement
 Candidature spontanée
 Réseau de connaissances
 Stage suivi d'une embauche
 Création de mon activité
 Réseaux sociaux web
Autre

G3Q00020 **A quel secteur d'activité appartient cet emploi (activité rémunérée)?**

Veuillez choisir..

G3Q00021 *** Sur l'échelle suivante, pourriez-vous situer votre revenu annuel brut de cette dernière année?**

Veuillez choisir..

G3Q00022 *** Merci de sélectionner les items constituant aujourd'hui votre salaire annuel de cette dernière année.**

- Salaire mensuel
 Subsidés du chômage (sans les gains intermédiaires)
 Gains intermédiaires
 Subside autres allocations (invalidité, etc.)
 Ne s'applique pas, je n'ai eu cette année aucune source de financement
Autre

G3Q00023 *** Depuis votre soutenance de thèse, avez-vous**

Veuillez choisir..

Autre:

déjà été au chômage?

G3Q00024

A combien d'entretiens avez-vous été convié(e) suite à l'ensemble de vos postulations depuis votre soutenance?

Veillez choisir..

G3Q00025

Combien d'entretiens ont donné lieu à une proposition d'engagement depuis votre soutenance?

Veillez choisir..

G3Q00026 *

Une thèse de doctorat était-elle exigée par votre employeur actuel (ou le dernier en date pour les personnes actuellement sans activité rémunérée) ?

Veillez choisir..

G3Q00027

Comment évaluez-vous les liens entre votre activité rémunérée principale (actuelle ou la dernière en date) et votre formation?

Veillez choisir..

G3Q00028

Dans quelle mesure mobilisez-vous les connaissances et compétences que vous avez acquises durant votre thèse, dans le cadre de votre activité rémunérée actuelle ?

Savoirs scientifiques de votre branche d'étude

Veillez choisir..

Méthodologies

Veillez choisir..

Outils Informatiques

Veillez choisir..

Présentations orales (conférences publiques, etc.)

Veillez choisir..

G3Q00029

Pourriez-vous répondre à ces questions relatives à l'obtention de votre dernière activité rémunérée en date?

Le poste a été mis au concours.

Veillez choisir..

J'ai été convoqué(e) à un entretien, en concurrence avec d'autres personnes.

Veillez choisir..

J'avais déjà travaillé dans l'institution en question.

Veillez choisir..

Je ne connaissais personne parmi les membres de la commission de recrutement.

Veillez choisir..

Mon directeur ou ma directrice de thèse m'a Informé(e) du poste au concours.

Veillez choisir..

Je correspondais parfaitement au profil du poste.

Veillez choisir..

Le fait de partir à l'étranger durant ou après mon doctorat a beaucoup favorisé mon engagement.

Veillez choisir..

Mes publications ont beaucoup favorisé mon engagement.

Veillez choisir..

Mon cadre théorique, ma méthodologie, etc. ont favorisé mon engagement.

Veillez choisir..

Le salaire proposé me convient parfaitement.

Veillez choisir..

Je regarde actuellement les annonces des postes au concours.

Veillez choisir..

G3Q00030 **Avez-vous dernièrement reçu l'information orale que vous alliez obtenir un poste (suite à une postulation ou non)?**

Veuillez choisir...

G3Q00031 *** De quel type est votre contrat pour cet emploi?**

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée
- Contrat horaire
- Mandat (salaire obtenu en une ou deux fois)
- Autre

G3Q00032 **Si oui, de quel poste s'agit-il?**

- animateur(trice)
- Assistant(e)
- Chargé(e) d'enseignement
- Chargé(e) de cours
- Collaborateur(trice) scientifique
- Conseiller(ère) en orientation professionnelle
- Conseiller(ère) pédagogique
- Directeur(trice) d'établissement
- Educateur(trice) (petite enfance)
- Educateur(trice) (spécialisé)
- Employé(e) dans une ONG
- Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II)
- Formateur(trice) en entreprise
- Formateur(trice) en haute école
- Lecturer, Maître de conférence
- Maître assistant(e)
- Maître d'enseignement et de recherche
- Logopédiste
- Pédagogue
- Professeur(e) associé(e)
- Professeur(e) boursier(ère)
- Professeur(e) ordinaire
- Psychologue
- Psychomotricien(ne)
- Psychothérapeute
- Responsable des ressources humaines
- Autre

G3Q00033 **Si votre taux d'occupation rémunérée est inférieur à 80%, quelles en sont selon vous les raisons?**

- Je n'ai pas trouvé d'activité à plein temps.
- Je m'occupe des enfants et/ou du ménage.
- Je suis une formation (continue ou de perfectionnement).
- Je consacre du temps au développement de mes qualifications scientifiques (rédaction d'articles, habilitation, etc.).
- Je consacre du temps à mes intérêts personnels.
- Ne s'applique pas, je suis rémunéré(e) à plus de 80% (ou pas du tout).

G3Q00034 **Dans quelle zone de Suisse postulez-vous (ou postuleriez-vous le cas échéant)? Sous "Autre", vous pouvez présenter les autres pays qui sont ou pourraient être envisageables pour vous.**

- Mon canton actuel d'habitation
- Région lémanique
- Suisse romande
- Suisse centrale
- Suisse allémanique
- Suisse italienne
- Autre

G3Q00035 **Auriez-vous des commentaires, questions ou précisions à formuler concernant cette troisième partie du**

**questionnaire
portant sur votre
parcours
professionnel?**

4. Vécu de la période postdoctorale et doctorale

| | | | |
|----------|--|---|---|
| G4Q00001 | Comment évaluez-vous votre vécu dans la recherche d'un poste suite à votre soutenance de thèse? | Trouver des offres d'emploi qui vous intéressent. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Trouver des offres d'emploi qui correspondent à votre profil. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Savoir quel est réellement votre profil. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Trouver des offres d'emploi à durée indéterminée. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Trouver des offres d'emploi dans la région désirée. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Satisfaire aux compétences générales exigées dans les offres d'emploi qui vous intéressent. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | S'inscrire dans une logique de compétition. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Trouver des offres d'emploi qui correspondent au % de temps désiré. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Obtenir un entretien. | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |

| | | | |
|----------|---|---|-----------------------------|
| G4Q00002 | Comment caractérisez-vous votre activité rémunérée actuelle? | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> | Autre: <input type="text"/> |
|----------|---|---|-----------------------------|

| | | | |
|----------|--|--------------------------------|---|
| G4Q00003 | Dans quelle mesure êtes-vous satisfait/e de votre activité rémunérée principale actuelle? | Contenu des tâches à accomplir | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Charge de travail | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Statut professionnel | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Rémunération | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | | Ambiance de travail | <input type="text" value="Veuillez choisir.."/> |
| | Si vous n'en avez pas actuellement, vous pouvez répondre pour la dernière en date. | | |

| | | |
|----------|---|--|
| G4Q00004 | Quelles fonctions vous intéresseraient aujourd'hui ? | <input type="checkbox"/> Animateur(trice) |
| | | <input type="checkbox"/> Assistant(e) |
| | | <input type="checkbox"/> Chargé(e) d'enseignement |
| | | <input type="checkbox"/> Chargé(e) de cours |
| | | <input type="checkbox"/> Collaborateur(trice) scientifique |
| | | <input type="checkbox"/> Conseiller(ère) en orientation professionnelle |
| | | <input type="checkbox"/> Conseiller(ère) pédagogique |
| | | <input type="checkbox"/> Directeur(trice) d'établissement |
| | | <input type="checkbox"/> Educateur(trice) (petite enfance) |
| | | <input type="checkbox"/> Educateur(trice) (spécialisé) |
| | | <input type="checkbox"/> Employé(e) dans une ONG |
| | | <input type="checkbox"/> Enseignant(e) (primaire, secondaire I, secondaire II) |
| | | <input type="checkbox"/> Formateur(trice) en entreprise |
| | | <input type="checkbox"/> Formateur(trice) en haute école |
| | | <input type="checkbox"/> Lecturer, Maître de conférence |
| | | <input type="checkbox"/> Maître assistant(e) |
| | | <input type="checkbox"/> Maître d'enseignement et de recherche |
| | | <input type="checkbox"/> Logopédiste |
| | | <input type="checkbox"/> Pédagogue |
| | | <input type="checkbox"/> Professeur(e) associé(e) |
| | | <input type="checkbox"/> Professeur(e) boursier(ère) |
| | | <input type="checkbox"/> Professeur(e) ordinaire |
| | | <input type="checkbox"/> Psychologue |
| | | <input type="checkbox"/> Psychomotricien(ne) |
| | | <input type="checkbox"/> Psychothérapeute |
| | | <input type="checkbox"/> Responsable des ressources humaines |
| | | Autre |

| | | |
|----------|-----------------------------------|--|
| G4Q00005 | Aujourd'hui, êtes-vous (ou | <input type="checkbox"/> Université |
| | | <input type="checkbox"/> Haute école pédagogique |

seriez-vous) intéressé(e) à travailler dans ces institutions?

- Haute école de travail social
- Institut de recherche
- Département de l'instruction publique
- Bibliothèque
- Maison de Quartier
- Secteur privé
- Autre

G4Q00006 Comment évaluez-vous l'appui de votre directeur/directrice de thèse une fois votre doctorat acquis?

- information sur les offres en concours
- proposition d'engagement de sa part (postdoc, etc.)
- proposition de collaboration (laboratoire, conférences, interventions dans ses cours, etc.)
- Empfehlungsschreiben

G4Q00007 Comment évaluez-vous l'appui de votre co-directeur/co-directrice une fois votre doctorat acquis ?

- informations sur les offres en concours
- propositions d'engagement de sa part (post-doc, MA, etc.)
- propositions de collaboration (laboratoire, conférences, interventions dans ses cours, etc.)
- lettres de recommandation

G4Q00008 Quelle importance les critères suivants ont-ils pour vous lorsque vous recherchez un emploi?

- Pouvoir faire de la recherche.
- Pouvoir enseigner.
- Pouvoir travailler en collaboration.
- Trouver un travail en adéquation avec mes convictions.
- Travailler dans un environnement International.
- Trouver un emploi à temps plein.
- Avoir du temps en semaine avec mon/mes enfant/s (temps partiel).
- Avoir du temps en semaine pour des activités (sports, loisirs, voyages, etc.) (temps partiel).
- Avoir des possibilités de progression (responsabilités, carrière, salaire).
- Trouver un emploi stable et durable.
- Trouver un emploi dans lequel je m'épanouis.
- Travailler dans le milieu académique (hautes écoles).
- Avoir une autonomie et une liberté professionnelle.
- Trouver un travail qui me permette de poursuivre une formation.
- Changer d'orientation.
- Ne pas travailler continuellement sous forte pression.

G4Q00009 Comment évaluez-vous le développement de ces compétences depuis votre soutenance?

- Compétences pédagogiques (enseignement)
- Compétences personnelles (confiance en soi, estime, bien-être, etc.)
- Compétences en allemand
- Compétences en anglais

G4Q00010 Si vous avez un contrat à durée indéterminée, pensez-vous aujourd'hui vous réorienter vers un autre poste (profession)?

G4Q00011 Pensez-vous aujourd'hui commencer une nouvelle formation?

G4Q00012 Comment évaluez-vous votre ressenti au cours

- Votre vécu dans son ensemble
- Votre présentation

de votre
soutenance?

Le retour du jury

Vos interventions

La répartition du temps de parole

Votre note (jugement du jury)

G4Q00013 **Votre entourage
vous a-t-il soutenu
dans votre projet
doctoral?**

Conjoint-e

Mère

Père

Enfant-s

Fratrie

G4Q00014 **Comment
évaluez-vous votre
perception de votre
carrière à venir, au
moment de votre
soutenance de
thèse, ainsi
qu'aujourd'hui?**

Au moment de la soutenance

Aujourd'hui

G4Q00015 **Comment
décrieriez-vous
l'encadrement de
votre
directeur/directrice
de thèse durant vos
études doctorales?**

Autre:

G4Q00016 **Si vous avez eu
un/e
co-directeur/co-
directrice de thèse,
comment
décrieriez-vous son
encadrement
durant vos études
doctorales?**

Autre:

G4Q00017 **Est-ce que vos
caractéristiques
personnelles ont
déjà été source de
désavantage durant
votre carrière
professionnelle?**

Je pense que mon genre (femme versus homme) a déjà été l'objet d'un désavantage dans ma carrière professionnelle.

Je pense que mes origines ethniques (nationalité, faciès, origine) ont déjà été l'objet d'un désavantage dans ma carrière professionnelle.

Je pense que mon origine sociale a déjà été l'objet d'un désavantage dans ma carrière professionnelle.

Je pense que mes caractéristiques physiques (handicap, etc.), ont déjà été l'objet d'un désavantage dans ma carrière professionnelle.

G4Q00018 **Avez-vous un
commentaire à
ajouter sur cette
partie concernant
vos représentations
de la période
postdoctorale et de
la période
doctorale ?**

**Vous pouvez
également ici, si
vous le souhaitez,
réagir à l'une des
questions posées.**

5. Dernières questions

G5Q00001 **Quel est le niveau
de formation le
plus élevé de vos
parents?**

Mère

Père

G5Q00002 **Professions des
parents
actuellement ou
avant la retraite?**

Dernière profession en date

Autres professions exercées? Si oui, laquelle ou lesquelles?

Merci de préciser si

nécessaire ces différents intitulés dans les cases correspondantes: "Chômage", "Mère/Père au foyer", "Ne sais pas", etc.

GSQ00003 * **En dehors de vous, y a-t-il une autre personne de votre famille qui a soutenu une thèse? (toutes disciplines confondues)**

Veuillez choisir..

GSQ00004 **Si oui, merci de répondre à cette question:**

- Conjoint-e
- Père
- Mère
- Beau-père, belle-mère
- Soeur
- Frère
- Autre personne de la fratrie
- Grand-mère maternelle
- Grand-père maternel
- Grand-mère paternelle
- Grand-père paternel
- Enfant

GSQ00005 **De quel pays votre père détient-il la nationalité?**

Veuillez choisir..

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

GSQ00006 **Si votre père a une seconde nationalité, de quel pays la détient-il?**

Veuillez choisir..

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

GSQ00007 **Âge d'arrivée en Suisse de votre père?**

Veuillez choisir..

GSQ00008 **De quel pays votre mère détient-elle la nationalité?**

Veuillez choisir..

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

GSQ00009 **Si votre mère a une seconde nationalité, de quel pays la détient-elle?**

Veuillez choisir..

Autre:

Tapez les deux premières lettres du pays.

G5Q00010 **Âge d'arrivée en Suisse de votre mère?**

G5Q00011 *** Combien de soeur(s) et/ou de frère(s) avez-vous?**

G5Q00012 **Quel est le niveau de formation le plus élevé de votre fratrie?**

Fratrle 1

Fratrle 2

Fratrle 3

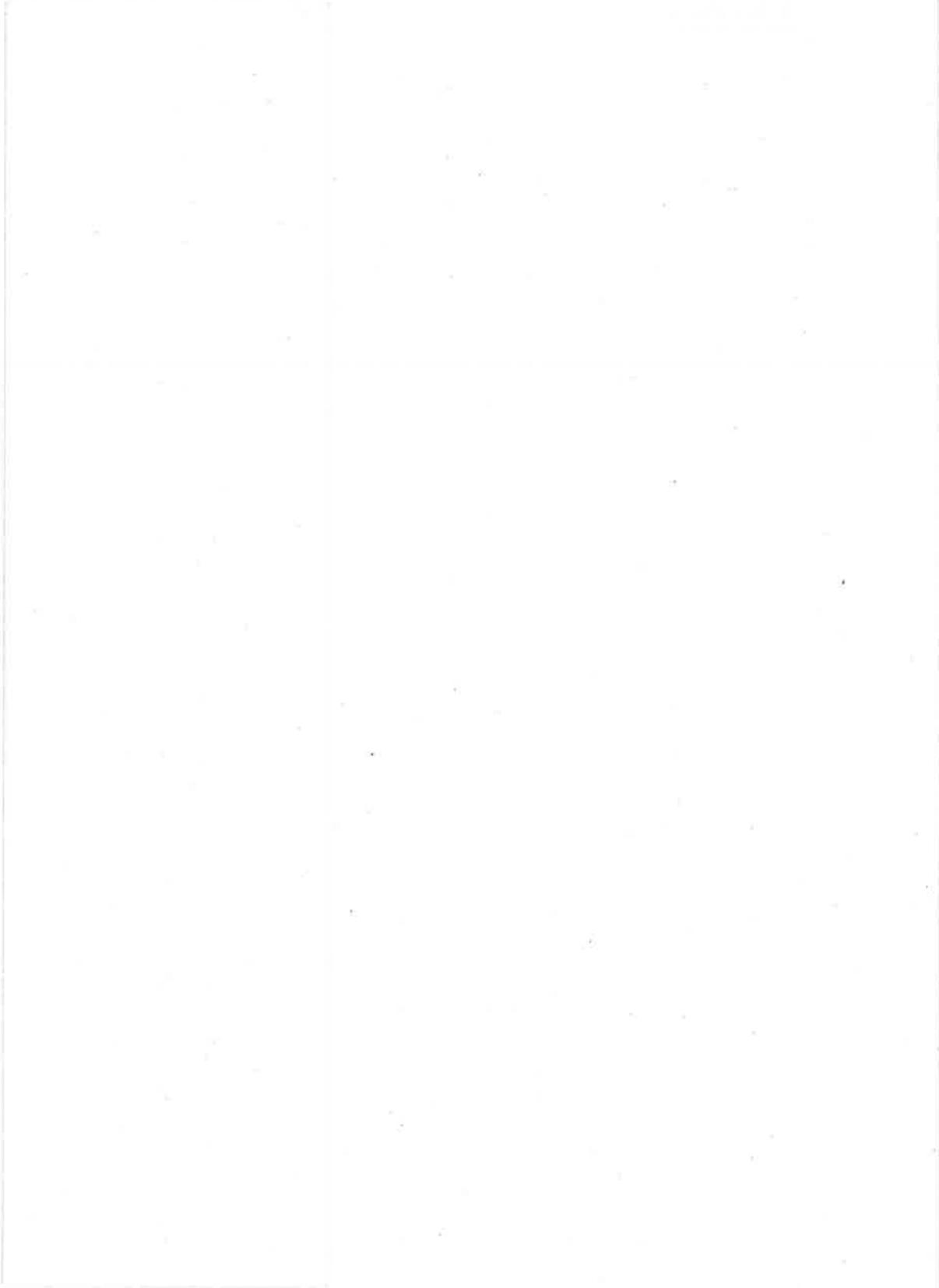
Fratrle 4

G5Q00013 **Qu'est-ce qui a motivé le sujet de votre thèse?**

G5Q00014 **Comment voyez-vous l'évolution de la situation des docteur-e-s en sciences de l'éducation au cours de ces trois dernières années?**

G5Q00015 **Souhaitez-vous partager une expérience personnelle relative aux carrières féminines: promotion-discrimination?**

65Q00016 **Si oui, vous pouvez vous exprimer ici:**



65Q00017 **Souhaitez-vous vous exprimer sur la politique d'encouragement de la relève scientifique en Suisse?**

Veillez choisir..

GSQ00018 **Si oui, vous pouvez
vous exprimer ici:**

GSQ00019 **Comment
évaluez-vous ce
questionnaire?**

Pertinence de l'objet d'enquête

Veillez choisir..

Couverture du champ d'investigation

Veillez choisir..

Clarté des questions posées

Veillez choisir..

Adéquation entre les Items et votre profil (possibilité de donner des réponses qui vous correspondent)

Veillez choisir..

Pertinence de la longueur (temps donné par l'enquêté)

Veillez choisir..

GSQ00020 **Auriez-vous des
commentaires à
ajouter concernant**

Veillez choisir..

cette enquête ou ce questionnaire?

G5Q00021 Si oui, vous pouvez vous exprimer ici:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

G5Q00022 Si vous considérez que vos réponses peuvent être éclairées par votre CV (curriculum vitae) , vous pouvez le joindre ici.

Title

Comment

Select file

Parcourir...

Sachez que bien évidemment cette enquête respecte toutes les règles de confidentialité.

GSQ00023 * **Seriez-vous éventuellement disposé(e) à un entretien à votre convenance?**

Veillez choisir...

GSQ00024

Si oui, pourriez-vous me noter votre e-mail et/ou numéro de téléphone, s'il vous plait? -

Téléphone

E-mail

Bien entendu, cette enquête respectera toutes les règles de confidentialité.

GSQ00025 * **Souhaitez-vous recevoir les résultats de notre enquête par E-mail?**

Veillez choisir...

GSQ00026 **Si oui, merci d'indiquer votre adresse E-mail:**

Finaliser l'envoi de la réponse

Sauvegarder pour complétion ultérieure par l'utilisateur du questionnaire

Envoyer



LimeSurvey
Version 2.06its

