



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

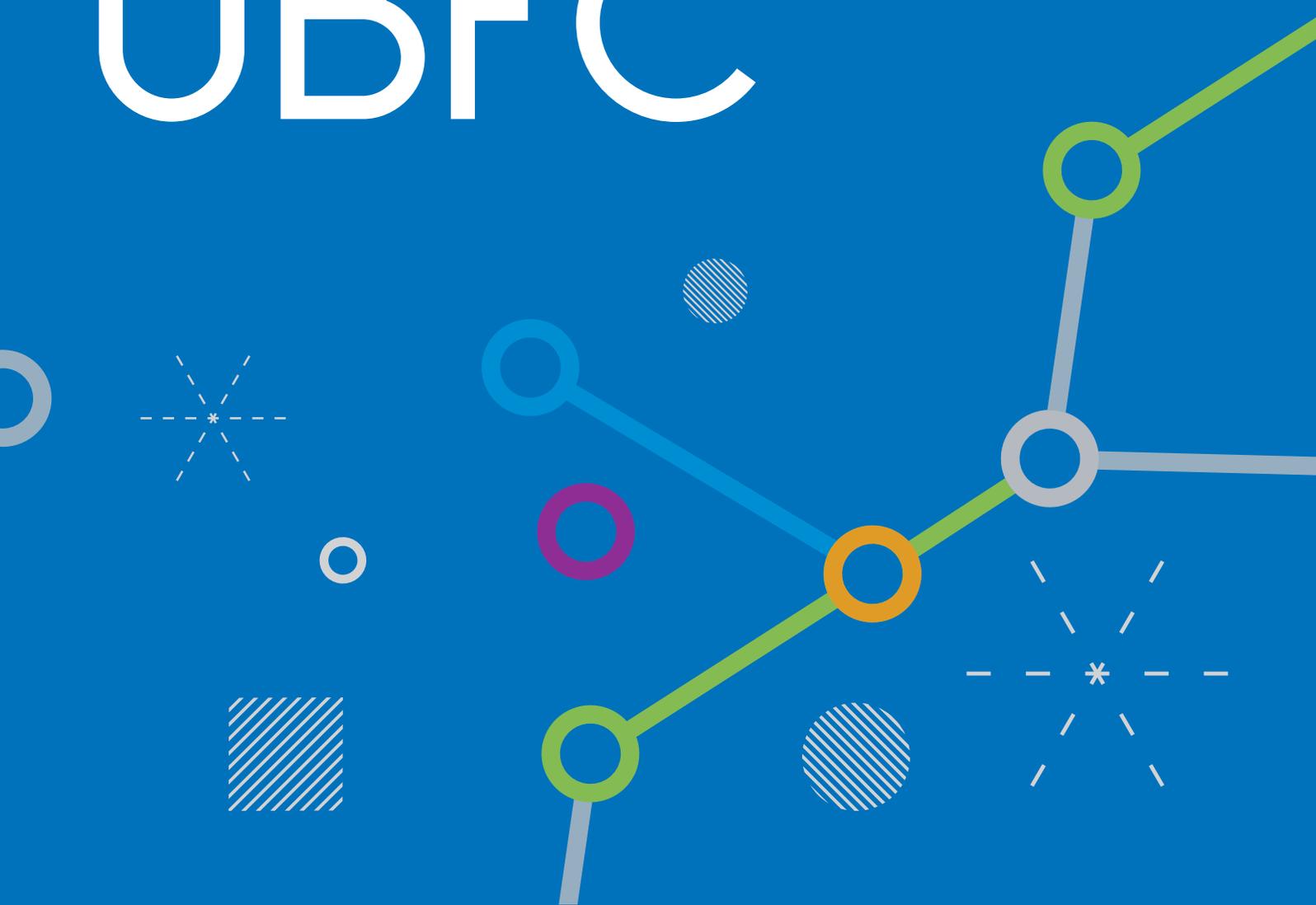
*Liberté
Égalité
Fraternité*



○ ENQUÊTE IPDOC 2021

DOCTORAT &
SUIVI DE CARRIÈRE
DES DOCTEUR·ES

UBFC



SOMMAIRE

Une enquête, des docteur-es	4
• Les étapes de l'enquête	4
• Qui sont les docteur-es UBFC ?	4
• Taux de participation à l'enquête	6
SITUATION AVANT & PENDANT LE DOCTORAT	8
Accès au doctorat et financements	9
• Nature du diplôme à l'entrée en thèse	9
• Financement de la thèse	10
• Origine des financements spécifiques	14
• Missions complémentaires	15
• Cotutelles	15
L'APRÈS-DOCTORAT	16
Suivi de carrière après un doctorat à UBFC	17
• Présentation à la qualification CNU	17
• Taux d'insertion professionnelle	17
• Les vecteurs d'emploi	19
Premier contrat et périodes de chômage	20
• Délai d'obtention du premier contrat	20
• Exposition au chômage	20
Emplois et activités des docteur-es	22
• Catégories d'activités	22
• Adéquation avec le projet professionnel initial	24
• Typologie d'employeurs	25
Nature des contrats	26
• Types de contrats et quotités de travail	26
• Types de responsabilités	27
Zones d'emploi des docteur-es	28
Revenus	30
Taux de satisfaction des docteur-es en emploi	31
Sources et références	33
POUR ALLER PLUS LOIN	34
Le site Internet du Collège Doctoral	35
UBFC ALUMNI, l'outil au service de votre carrière	35

AVERTISSEMENT

• Au cours de votre lecture, vous découvrirez une façon singulière de pratiquer l'écriture inclusive. En effet, afin de faciliter votre lecture, le choix a été fait de déroger à la règle typographique actuelle. Par exemple, le nombre usuel de signes pour écrire "docteur-e-s" a été limité à un seul point et s'écrit "docteur-es". De plus, l'écriture inclusive a été appliquée aux seuls noms, adjectifs et participes, omettant volontairement les pronoms personnels et démonstratifs dans un souci de lecture.

Directeur de la rédaction : Thierry RIGAUD, Directeur du Collège doctoral d'UBFC • Analyse des données et rédaction : Mission doctorale UBFC, Charly DUMONT, Candice CHAILLOU
Création Graphique : Agence Rhodosigne
Date de publication : avril 2023



S'engager dans un doctorat, c'est s'engager dans une formation exigeante pour obtenir le diplôme le plus élevé en France et à l'étranger. Le Collège Doctoral définit et garantit la qualité de la politique doctorale en Bourgogne-Franche-Comté. Pour cela, il coordonne, harmonise et fédère l'action des six écoles doctorales thématiques : « Environnements-Santé », « Carnot-Pasteur* », « Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Microtechniques », « Droit, Gestion, Sciences Economiques et Politique », « Lettres Communication Langues Arts », « Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps ».

Durant sa formation doctorale, chaque doctorant obtient des compétences majeures. Ces compétences, désormais listées dans un référentiel national, s'acquièrent grâce au travail de recherche mené par le doctorant au sein de son laboratoire, mais également via le suivi de formations complémentaires. Nous pensons que l'acquisition de ces compétences est un atout déterminant dans la poursuite de carrière des jeunes docteurs, facilitant leur insertion post-thèse.

C'est de cette insertion dont parle l'enquête présentée dans cette publication. De telles enquêtes sont menées régulièrement pour obtenir des informations précieuses sur les conditions de thèse et le suivi de carrière des docteurs (ici les docteurs diplômés en Bourgogne-Franche-Comté). Reposant sur une participation active des diplômés (les "anciens"), elles visent à renseigner les doctorants (les "nouveaux") et alimenter leur projet professionnel, mais également à améliorer la qualité de la formation doctorale.



Thierry Rigaud
Directeur du Collège doctoral UBFC

* L'école doctorale Carnot-Pasteur couvre les domaines suivants : Mathématiques ; Physique ; Sciences de la terre et de l'univers, espace ; Chimie.

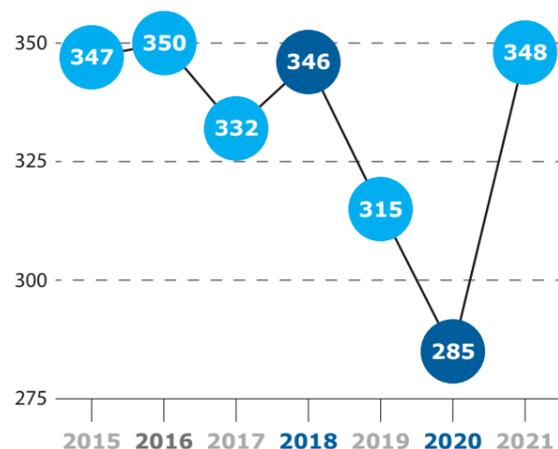
UNE ENQUÊTE, DES DOCTEUR·ES

Avec l'enquête IPDoc, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche cherche à mieux connaître le suivi de carrière des docteur·es après l'obtention de leur diplôme de doctorat (BAC+8). Une déclinaison régionale de cette étude permet de préciser la situation des docteur·es diplômé·es d'Université Bourgogne Franche-Comté sur l'avant, le pendant, et l'après thèse.

LES ÉTAPES DE L'ENQUÊTE

Lancée en décembre 2021, celle-ci prenait la forme d'un questionnaire en ligne à destination des diplômé·es de doctorat 2018 et 2020, disponible durant 6 mois. Pendant cette période, des relances mail ont été effectuées, et une campagne de relance téléphonique a été mise en œuvre par le ministère durant le mois de juin 2022. Le questionnaire à compléter présentait une grande diversité de questions, dont certaines seulement étaient obligatoires, de sorte que les répondant·es ont eu le choix de ne pas renseigner tous les items. Le Collège Doctoral d'UBFC présente, dans cette enquête IPDoc 2021, un état des lieux de la situation professionnelle de ses diplômé·es de 2018 (effectif = N° 346) et 2020 (effectif = N 285), au 1^{er} décembre 2021, soit un an (S+1) et trois ans (S+3) après leur soutenance.

Nombre de docteur·es diplômé·es à UBFC depuis 2016, par année de soutenance

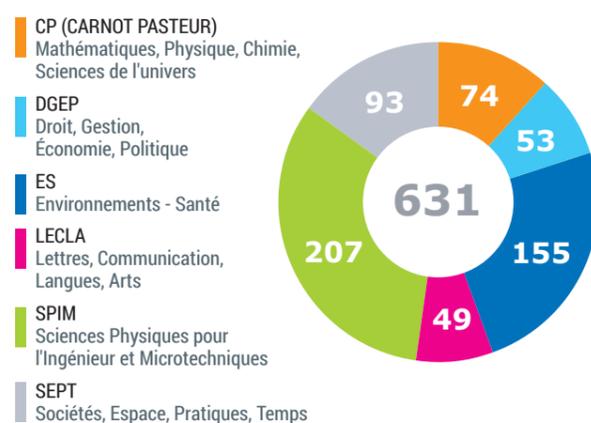


QUI SONT LES DOCTEUR·ES UBFC ?

Le nombre de docteur·es diplômé·es d'UBFC suit l'évolution nationale de baisse progressive du nombre de doctorant·es depuis 2009¹. L'année 2020 ayant été quant à elle fortement marquée par la crise sanitaire, on constate une forte chute du nombre de soutenances sur cette période (souvent reportées à l'année suivante), tant au niveau national (-15 %²) qu'au niveau régional (-18 % pour UBFC entre 2018 et 2020, mais seulement -9,5 % entre 2019 et 2020). Au niveau national, on constate que cette baisse exceptionnelle de 15 % est rattrapée en 2021³.

Les docteur·es UBFC ayant soutenu leur thèse étaient au nombre de 285 en 2020, et 346 en 2018. L'ensemble de ces diplômé·es a été l'objet d'étude de la présente enquête IPDoc. Avant de présenter les réponses à cette enquête, voici un petit aperçu des 631 docteur·es diplômé·es en 2018 et 2020, interrogé·es pour cette enquête.

Effectifs des docteur·es UBFC 2018 et 2020, par école doctorale (ED)



GENRE ET NATIONALITÉ DES DOCTEUR·ES UBFC 2018 & 2020

58,8 % des diplômé·es sont des hommes. La grande majorité des 631 docteur·es est issue d'Europe (60,4 %). On note une internationalisation des docteur·es, au vu de la part des docteur·es extra-européennes en augmentation constante. Ce sont les continents africain (22,2 %) et asiatique (13,6 %) qui sont les plus fortement représentés et en progression. Plus précisément, parmi les 631 docteur·es, 55,6 % sont issus de France, mais également des pays comme la Chine (7 %), le Liban et la Tunisie (4,4 % respectivement), l'Algérie (3 %) et l'Italie (2,2 %).

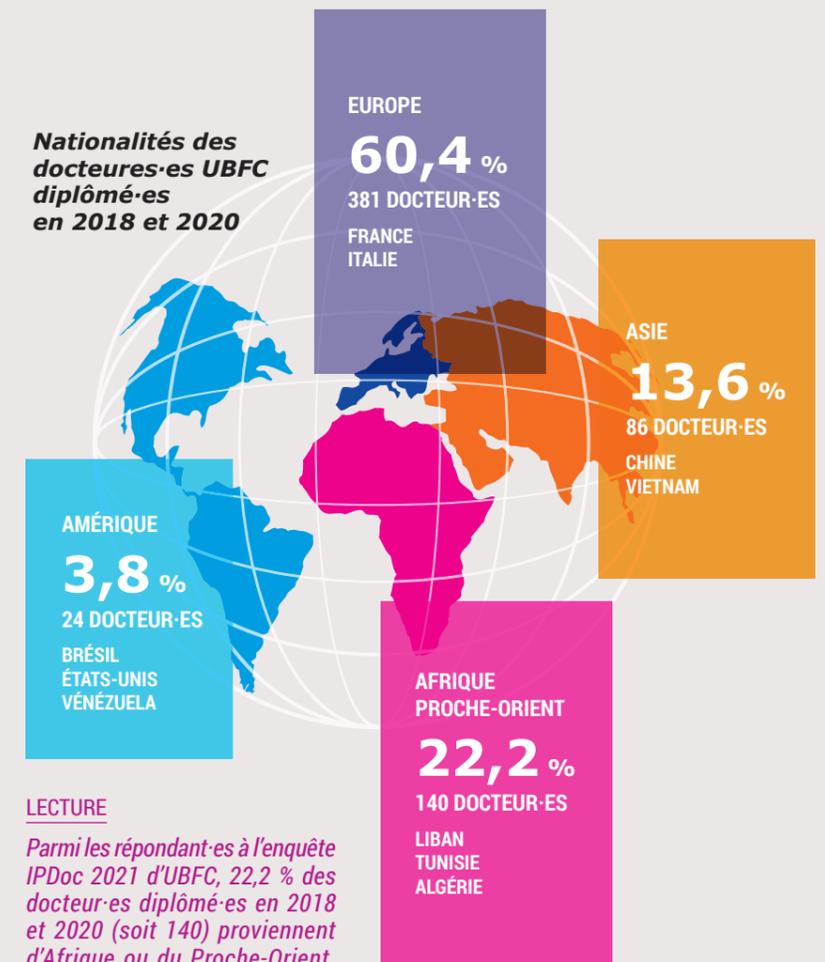


Part femmes/hommes parmi les diplômé·es UBFC en 2018 et 2020

26,2 ANS

Âge médian lors de l'inscription en thèse

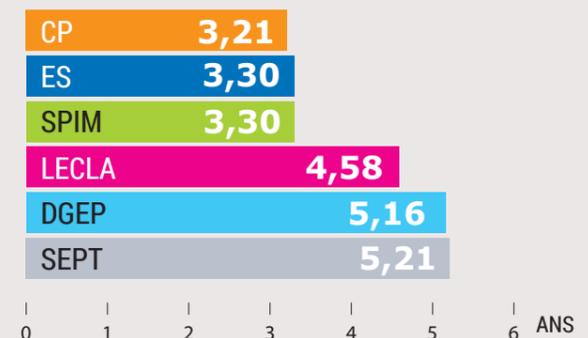
Les docteur·es se sont inscrit·es en thèse à l'âge médian de 26,2 ans et ont soutenu leur thèse à l'âge médian de 30,1 ans. Ainsi, pour la moitié des doctorant·es, la réalisation de la thèse dure moins de 4 ans. Cette durée médiane masque une grande diversité dans la durée de réalisation des thèses. Les écoles doctorales (ED) en sciences expérimentales ont des durées de thèse légèrement supérieures à 3 ans (ex : durée médiane d'une thèse pour l'ED CP : 3,21 ans), tandis qu'il faut compter environ 5 ans de thèse pour les autres écoles doctorales.



LECTURE

Parmi les répondant·es à l'enquête IPDoc 2021 d'UBFC, 22,2 % des docteur·es diplômé·es en 2018 et 2020 (soit 140) proviennent d'Afrique ou du Proche-Orient. Liban, Tunisie et Algérie sont les pays les plus représentés.

Durée médiane du doctorat par école doctorale



* N= Dans la suite de la publication, N désignera les effectifs des ensembles concernés
 1. De 81 243 doctorant·es en 2009, le nombre de doctorant·es passe à 70 741 inscrit·es en 2020 (MESR-DGESIP/DGRI-SIES)
 2. Note Flash du SIES, « Fort impact de la crise sanitaire sur le nombre de docteurs diplômés en 2020 (-15 %) », n°9, Paris, MESR, mai 2021
 3. Note Flash du SIES, « Les docteurs diplômés en 2021 : vers un retour à la situation antérieure à la crise sanitaire », n°16, Paris, MESR, juin 2022

UNE PARTICIPATION TOUJOURS EN HAUSSE

Parmi l'ensemble des 631 personnes à interroger, 401 ont répondu à l'enquête, soit un taux de retour global de 63,5 %, plus élevé que les précédentes études menées à UBFC. Le taux de participation des doctor·es à S+1, qui atteint les 70,9 %, est supérieur à celui des répondant·es à S+3 (57,5 %). Une piste d'explication de cet écart réside dans le changement des données de contacts pour les diplômé·es à S+3, induisant des problèmes de réception de l'enquête et des relances.

Taux de participation IPDoc UBFC 2021

63,5 %



Les effectifs de répondant·es par discipline sont renseignés en page 18, section "insertion professionnelle des doctor·es".

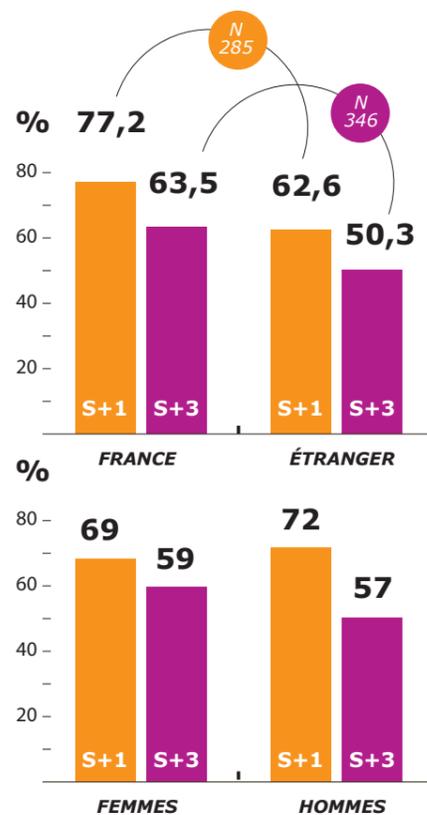
PROVENANCE ET GENRE DES RÉPONDANT·ES

77,2 % des doctor·es français·es diplômé·es à S+1 ont répondu à l'enquête, contre 62,6 % des doctor·es de nationalité étrangère à S+1.

Il n'y a aucune disparité de genre parmi les répondant·es à l'enquête IPDoc 2021. En effet, on retrouve sensiblement les mêmes proportions de réponse pour chaque type de population de chaque cohorte.

72 % des docteurs hommes diplômés à S+1 ont répondu à l'enquête, contre 69 % des docteurs femmes à S+1.

Taux de participation selon la nationalité et le genre des répondant·es, en %



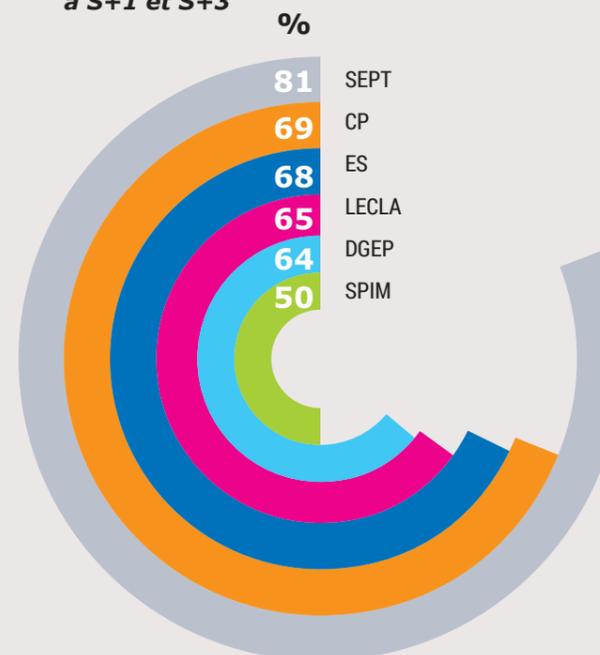
PARTICIPATION PAR ÉCOLE DOCTORALE (ED)

En moyenne, 63,5 % des doctor·es UBFC à S+1 et S+3 ont répondu à l'enquête. Au sein de l'ED SEPT, qui enregistre le plus fort taux de participation, ce sont 81 % des doctor·es interrogé·es de cette ED qui ont participé à l'enquête.

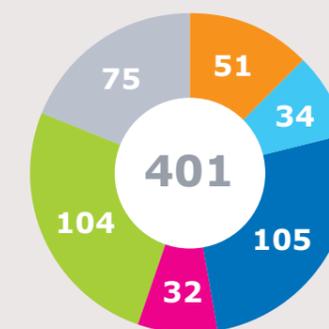
Effectifs 2018/2020	Diplômé·es	Répondant·es
CP	74	51
DGEP	53	34
ES	155	105
LECLA	49	32
SPIM	207	104
SEPT	93	75
Ensemble	631	401

Les diplômé·es de l'ED SPIM sont nombreux·ses à répondre (104 répondant·es), mais enregistrent néanmoins le plus faible taux de participation au regard de la taille de leur ED, puisque seulement 50 % de l'effectif total ont répondu à l'enquête. Ceci peut s'expliquer par le grand nombre de doctor·es d'origine étrangère dans cette ED, dont le contact est plus facilement perdu après la soutenance.

Taux de participation moyen par école doctorale, à S+1 et S+3



Nombre de répondants par école doctorale



- CP Carnot-Pasteur
- DGEP Droit, Gestion, Économie, Politique
- ES Environnements - Santé
- LECLA Lettres, Communication, Langues, Arts
- SPIM Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Microtechniques
- SEPT Sociétés, Espace, Pratiques, Temps

LECTURE

Parmi les 93 diplômé·es de l'ED SEPT en 2018 et 2020, 75 ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 81 %.

Parmi les 207 diplômé·es de l'ED SPIM en 2018 et 2020, 104 ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 50 %.

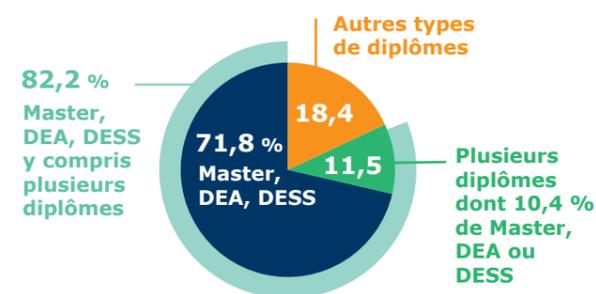
SITUATION AVANT & PENDANT LE DOCTORAT

ACCÈS AU DOCTORAT & FINANCEMENT

TOUJOURS UNE MAJORITÉ DE TITULAIRES DE MASTER, DEA¹ ET DESS²

Une diversité de diplômes permet d'accéder à une formation doctorale. Cependant, la plupart des doctor-es UBFC ayant répondu à l'enquête IPDoc 2021 étaient diplômé-es exclusivement d'un Master, DEA ou DESS obtenu en France (71,8 %). Ce taux passe à 82,2 % lorsqu'on y ajoute les multi-diplômé-es, qui cumulent un Master avec, par exemple, un diplôme d'école d'ingénieur-e ou un diplôme de médecine, de pharmacie, ou de médecine vétérinaire.

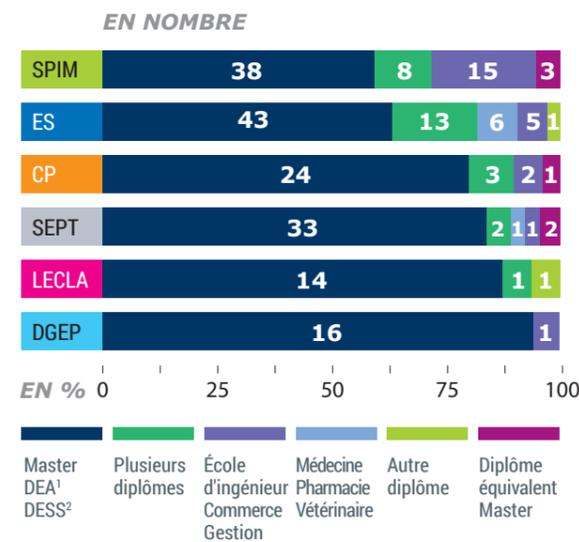
Nature des diplômes à l'entrée en thèse



N* : 234 / NR** : 167

Master, DEA, DESS	71,8 %
Diplômes multiples	11,5 %
École d'ingénieur, de commerce ou de gestion	10,3 %
Médecine, pharmacie ou médecine vétérinaire	3 %
Équivalent Master	2,5 %
Autre diplôme	0,9 %

Nature des diplômes à l'entrée en thèse, par école doctorale



LECTURE

Au sein de l'école DGEP, 94,1 % des doctor-es répondant-es de l'ED DGEP, soit 16 diplômé-es, possèdent exclusivement un diplôme de Master. Cette proportion est moins grande pour les ED SPIM et ES, qui comptabilisent en revanche le plus de diplômé-es d'écoles. Les diplômé-es de médecine, pharmacie et médecine vétérinaire sont plus présent-es au sein de l'ED ES. Enfin, hormis pour DGEP, on trouve des pluridiplômé-es dans toutes les écoles doctorales (entre 5 % et 20 % des effectifs). La plupart est détentrice de doubles diplômes Master/Ingénieur, ou Master/Médecine.

○ FINANCEMENT DE LA THÈSE

● **DES FINANCEMENTS MULTIPLES, DONT UNE MAJORITÉ EN LIEN AVEC LA RECHERCHE**

Plus de la moitié des doctorant-es (50,7 %) ont financé leur thèse uniquement à l'aide de financements dédiés à leur recherche (fonds publics, privés, mixtes...). Une part non négligeable des diplômé-es a réalisé une thèse de doctorat uniquement grâce à un emploi non dédié (8,8 %), alors que 6,5 % ont financé leur thèse uniquement à l'aide de ressources personnelles.

Cependant, de nombreux-ses doctorant-es (34 %) ont bénéficié de plusieurs types de financement au cours de la thèse.

Parmi eux, des emplois d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) viennent compléter des financements dédiés (pour 6,0 % des répondant-es) ou des ressources personnelles (3,7 %).

D'autres doctorant-es sont également amené-es à mobiliser leurs ressources personnelles en plus d'un financement dédié (6,5 %) ou d'un emploi non dédié (8,4 %). Environ 9 % des doctorant-es ont déclaré des combinaisons plus complexes de financement de thèse.

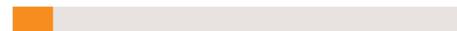
Sources de financement unique



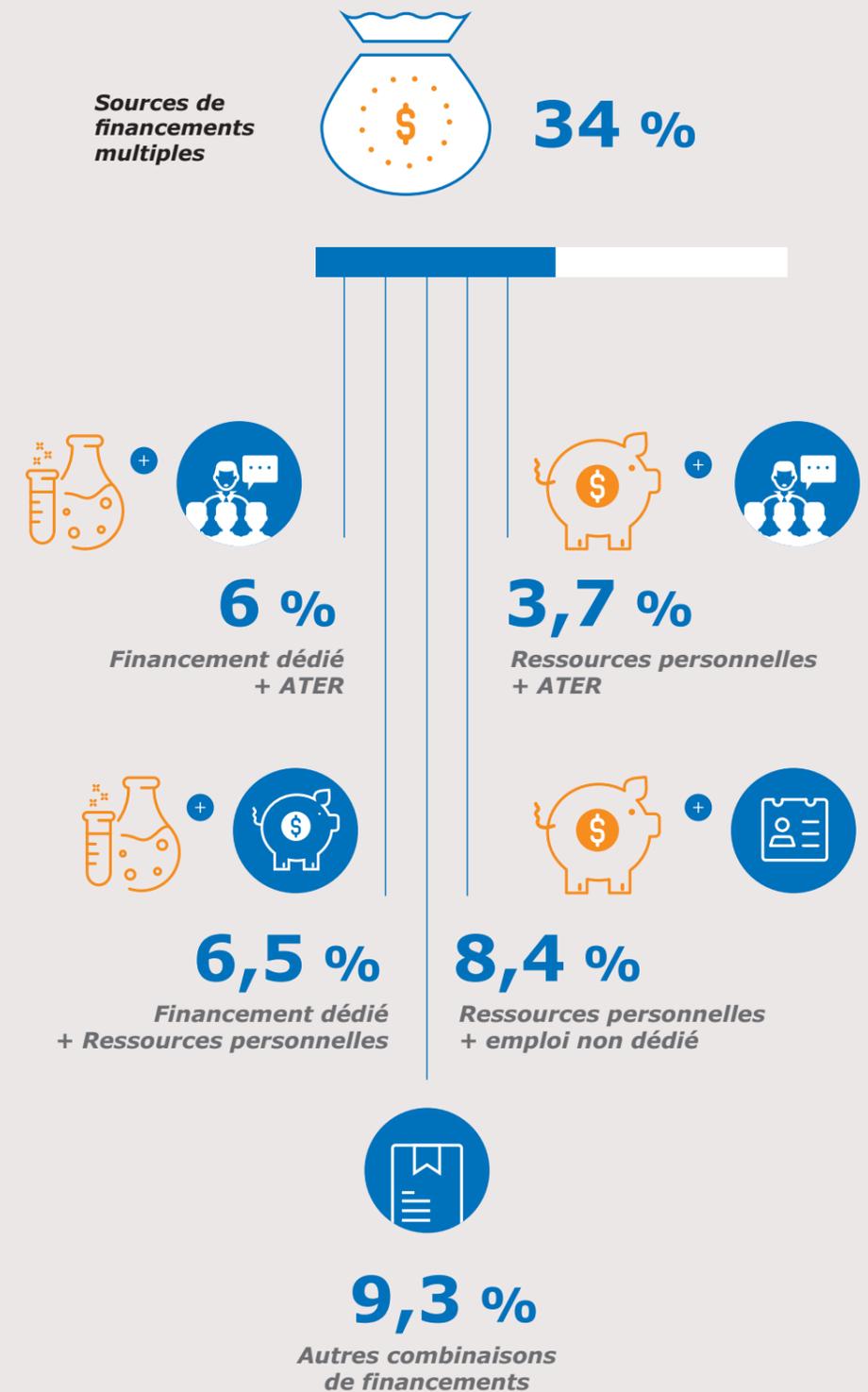
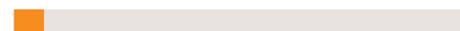
Financement dédié à la recherche
50,7 %



Emploi non dédié à la recherche
8,8 %



Ressources personnelles
6,5 %



● SITUATION D'EMPLOI AVANT & PENDANT LA THÈSE

Les forts taux de financements "hors recherche" peuvent s'expliquer en partie par le fait qu'un certain nombre de docteur-es avaient déjà une activité professionnelle au moment de l'inscription en doctorat, et ont réalisé leur thèse en parallèle d'une activité salariée.

22,7 % des répondant-es ont eu un emploi avant la thèse (hors job étudiant). Parmi ceux-ci, 64,1 % ont conservé leur activité pendant le doctorat, ce qui correspond à environ 10,2 % de l'effectif total des répondant-es.



Enfin, il n'est pas rare que la durée des financements spécifiques ne couvre pas complètement la totalité de la durée de la thèse, d'où le recours à des financements non dédiés. De plus, même si cette pratique tend à diminuer d'année en année, certaines thèses (notamment en sciences humaines et sociales) ne sont pas financées à l'inscription.

Parmi les docteur-es diplômé-es ayant exercé une activité professionnelle avant la thèse, 63,9 % déclarent avoir cumulé plus de 2 ans d'activité. Ce fort pourcentage peut s'expliquer, notamment, par la présence, parmi les docteur-es, de professionnel-les de santé, dont des médecins, réalisant leurs thèses d'exercice. À noter également, la présence d'enseignant-es souhaitant approfondir leur pratique par la réalisation d'une thèse.

● LES FINANCEMENTS DE THÈSE PAR DISCIPLINE

Certaines disciplines issues des sciences humaines et sociales (philosophie et arts, droit, sciences juridiques et politiques, langues et littérature, sciences humaines, sociales, sociologie, démographie, et histoire et géographie) affichent des taux de financements liés au doctorat inférieurs à ceux des disciplines caractéristiques des sciences expérimentales. En miroir, ces disciplines affichent les plus forts taux de financements non liés à la recherche.

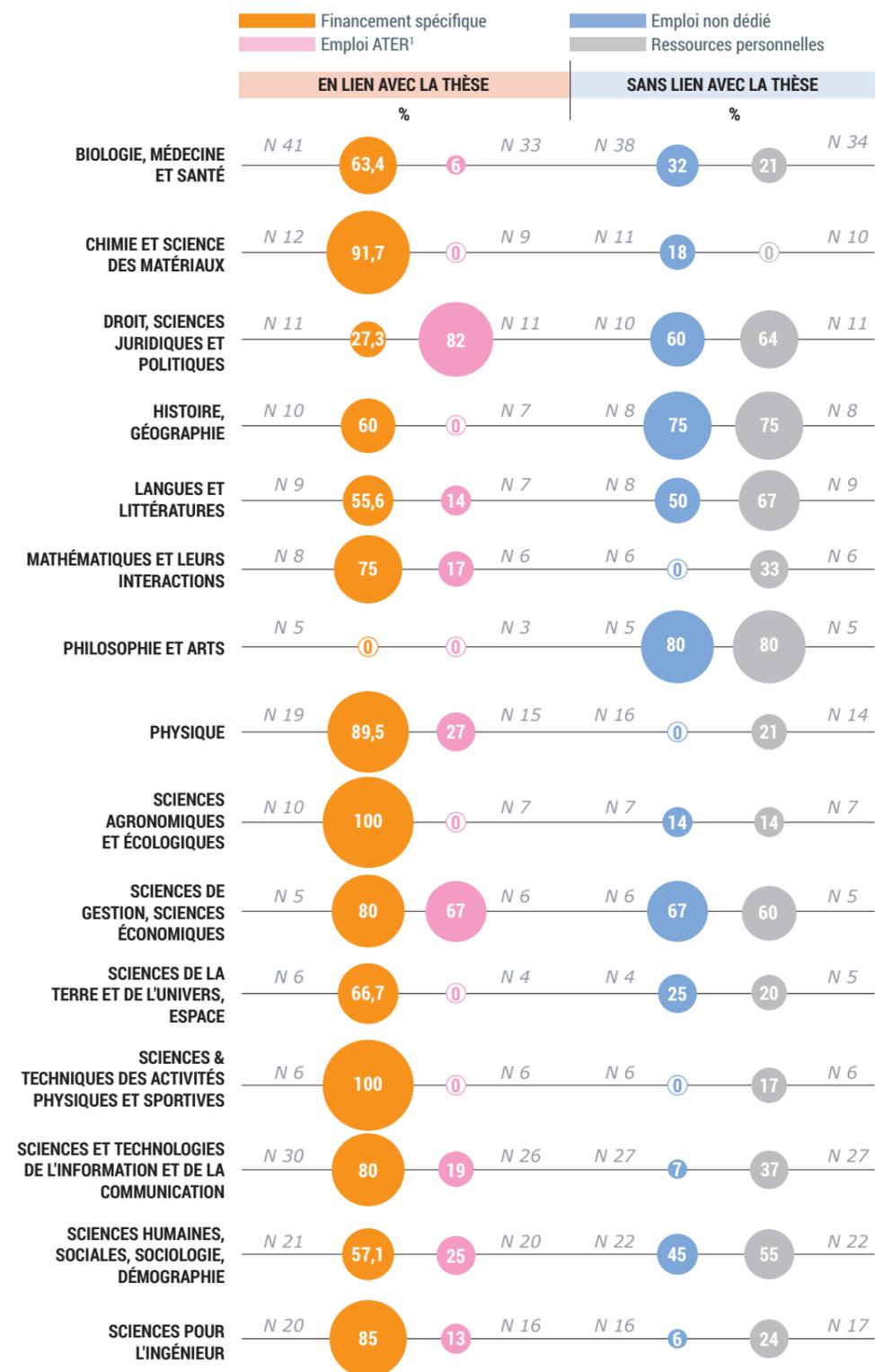
LECTURE DU GRAPHIQUE SUIVANT

Les pourcentages donnent la proportion de répondant-es ayant bénéficié d'un financement en lien, ou sans lien, avec la thèse, et indiquent s'il s'agit d'un financement spécifique, d'un emploi d'ATER, d'un emploi non dédié à la recherche, ou encore, de ressources personnelles.

N correspond au nombre de répondant-es.

Les nombres de répondant-es différents entre les questions s'expliquent par les possibilités d'avoir eu des financements multiples au cours de la thèse.

Types de financement selon la discipline



1. Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ORIGINE DES FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

EN MAJORITÉ DES FONDS PUBLICS

Un financement spécifique pour réaliser le projet doctoral correspond à une rémunération versée en contrepartie du travail de recherche doctorale. Il est possible de distinguer différentes sources de financements spécifiques : les fonds publics français (ex : État, collectivités territoriales, ANR¹, PIA²...), les fonds privés français, les fonds mixtes publics/privés français (ex : CIFRE³ ou autres) et enfin, les financements en provenance de l'étranger (Commission européenne, autres...).

Bien que les chiffres soient en baisse régulière par rapport aux enquêtes IPDoc précédentes, les fonds publics français constituent une part très importante des financements spécifiques des doctorant-es UBFC ayant répondu à l'enquête 2021.

En 2015, ces fonds représentaient 75,6 % des financements, 70,2 % en 2017. Désormais, ils correspondent à 64,6 % des fonds alloués aux diplômé-es. On trouve également une belle proportion, en hausse depuis 2018, de fonds d'origine internationale (23,6 %). Parmi les 8,1 % de fonds mixtes publics/privés, 5,6 % correspondent à des CIFRE³.

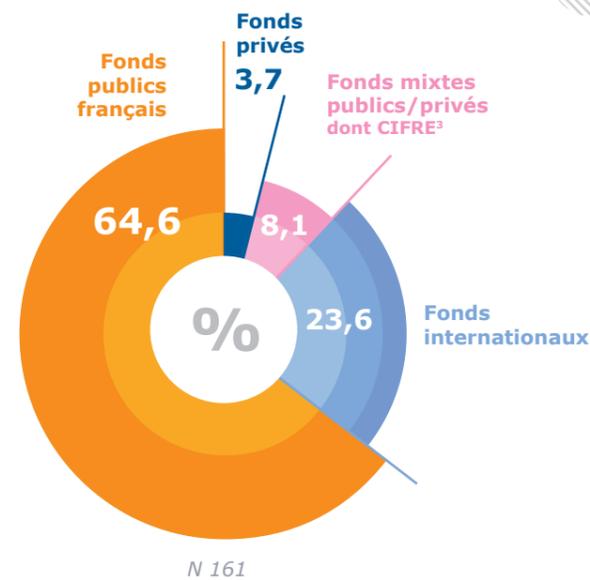
CONTRATS ET RÉMUNÉRATIONS

Parmi les doctorant-es ayant bénéficié d'un financement spécifique, les 104 répondant-es ayant eu un contrat déclarent un salaire net mensuel de 1 489 € en moyenne, tandis que le montant net mensuel des 14 répondants ayant bénéficié d'une bourse n'est que de 987 €.

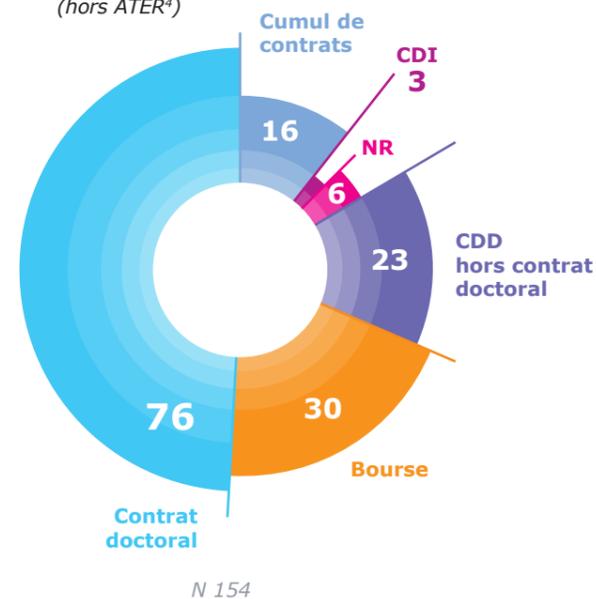
Montant net mensuel moyen



Origine des fonds de financement spécifique



Types des contrats de financement spécifique (hors ATER⁴)

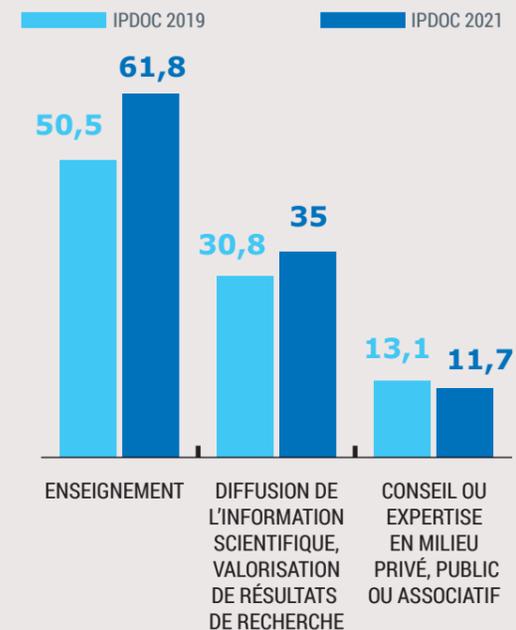


MISSIONS COMPLÉMENTAIRES

Durant leur thèse, les doctorant-es ont la possibilité d'exercer des activités complémentaires rémunérées autres que celles liées à la préparation de leur doctorat : enseignement, expertise, valorisation des résultats de recherche ou encore diffusion de l'information scientifique. La pratique de l'enseignement est notamment un enjeu essentiel afin d'optimiser leur employabilité dans le secteur universitaire. Dans ce cas, des enseignements de Travaux Pratiques (TP), de Cours Magistraux (CM) ou encore de Travaux Dirigés (TD) sont proposés selon les besoins de l'université et les attentes et compétences des doctorant-es.

Cet enjeu professionnel, lié à l'enseignement, peut sans doute expliquer que, parmi les doctorant-es ayant répondu à l'item sur les missions d'enseignement (hors ATER), une majorité a déclaré en avoir effectué, et ce pour la présente enquête IPDoc comme pour une précédente enquête menée en 2019. Ainsi, plus précisément, ce sont 61,8 % des 217 répondant-es à IPDoc 2021 qui ont enseigné au cours de leur doctorat (contre 50,5 % des 279 répondant-es à l'enquête IPDoc 2019, soit une hausse de 11,3 points).

Évolution des missions complémentaires des doctorant-es enquêté-es, en %



Selon les mêmes données, on constate également une augmentation des missions de diffusion scientifique passant de 30,8 % à 35 %. Les missions de conseil ou d'expertise, quant à elles, semblent être en légère baisse et constituent 11,7 % des missions complémentaires déclarées par les répondant-es.

COTUTELLES

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

21 **DIPLOMÉS-ES** ont déclaré avoir réalisé leur thèse en cotutelle, soit 5 % des répondant-es



La cotutelle concerne une grande diversité de pays européens, asiatiques et africains. 21 diplômés-es ont déclaré avoir réalisé leur thèse en cotutelle, soit 5 % des répondant-es. Lors d'une précédente enquête IPDoc menée en 2018, les cotutelles représentaient 10 %. Il est possible que la crise sanitaire de 2020 ait induit plus de problèmes de soutenance chez les diplômés-es en cotutelle que chez les autres, expliquant cette baisse d'effectif.

L'APRÈS-DOCTORAT

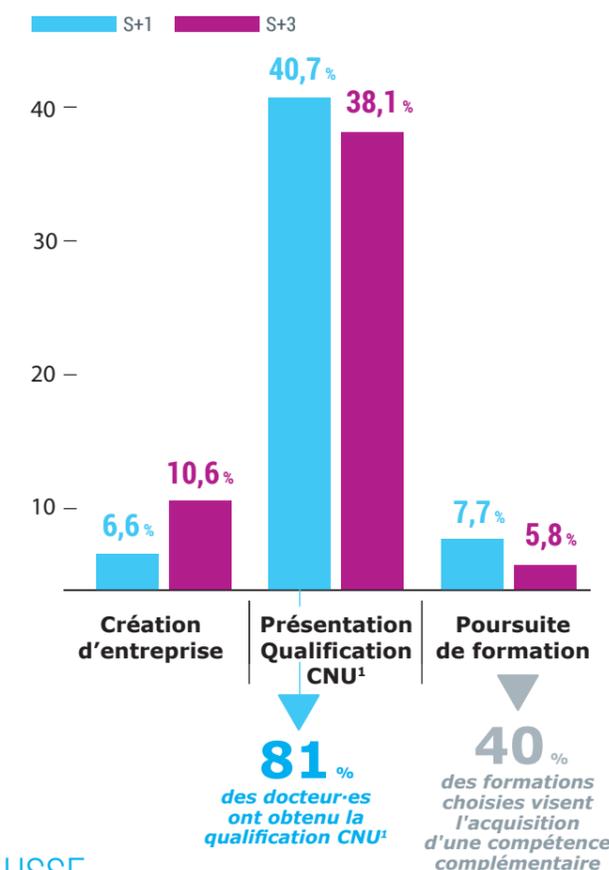
SUIVI DE CARRIÈRE APRÈS UN DOCTORAT À UBFC

UNE MAJORITÉ DE DOCTEUR-ES TENTE LA QUALIFICATION CNU

Après la soutenance de thèse, les possibilités de poursuite de carrière pour les docteur-es sont variées. Si la majorité des docteur-es cherche rapidement un emploi, l'après-thèse est aussi le moment de se présenter à la qualification CNU¹, de créer une entreprise ou bien de poursuivre une autre formation. La qualification par le CNU est pour l'instant une étape obligatoire pour être éligible à une candidature aux corps de Maîtres de conférences (MCF). De nombreux-ses docteur-es font le choix de se présenter à la qualification. Ainsi, 40,7 % des répondant-es se sont présentés dès la première année suivant la soutenance de thèse, parmi lesquel-les environ 81 % ont obtenu effectivement la qualification².

Après le doctorat, les diplômé-es font parfois le choix de poursuivre d'autres formations. En effet, 6,7 % du total de répondant-es se sont lancés dans des formations qui visaient le plus souvent l'acquisition d'une compétence complémentaire (40 %), la réorientation (28 %) ou la spécialisation (16 %). Ces dernières ont plus souvent eu lieu durant la première année suivant la soutenance de thèse. La création d'entreprise a été un chemin emprunté par 6,6 % des répondant-es dès la première année suivant la soutenance (S+1), et par 10,6 % des répondant-es à S+3.

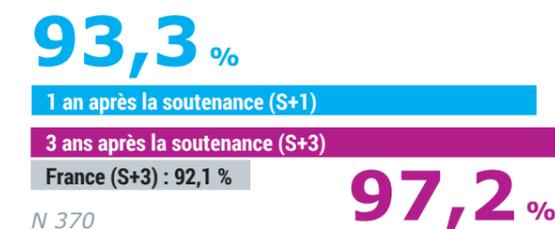
Orientations professionnelles après la soutenance



UN TAUX D'INSERTION À S+3 EN HAUSSE, QUELQUES DISPARITÉS DISCIPLINAIRES

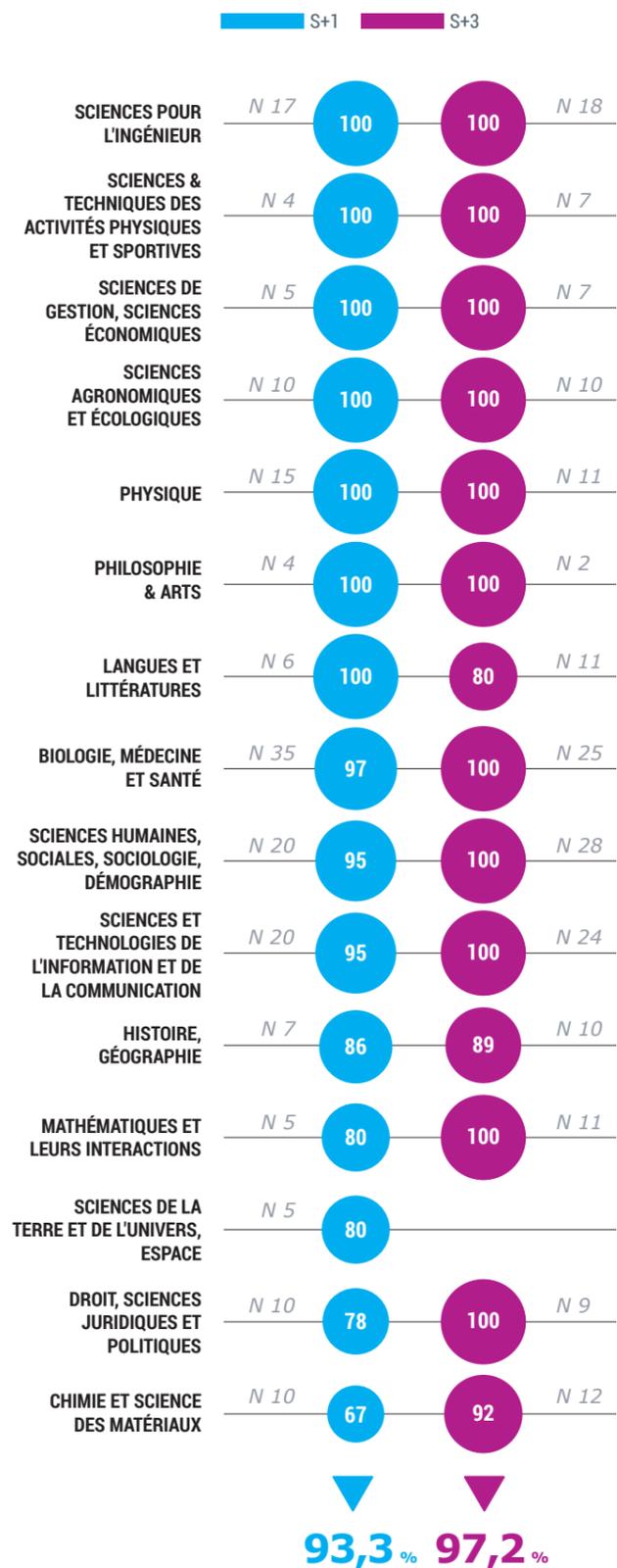
En prenant en compte l'ensemble des docteur-es interrogé-es (cohortes 2018 et 2020), le taux d'insertion³ des docteur-es UBFC une année après la soutenance est de 93,3 %. Il augmente jusqu'à 97,2 % trois ans après la soutenance. Ce dernier taux à S+3 est en progression constante depuis l'enquête IPDoc menée en 2018 (+3,9 points). De plus, il est nettement supérieur au taux national d'insertion relevé sur la cohorte de docteur-es 2018 à S+3 (92,1 %). À S+1, les taux d'insertion en 2018, 2019 et 2021 évoluent comme suit : 91 %, 96,8 %, 93,3 %. Comme cela a pu être observé au niveau national⁴, ces chiffres ne semblent pas indiquer d'impact significatif de la crise sanitaire de 2020 sur le recrutement des docteur-es UBFC en 2021⁴.

Taux d'insertion professionnelle des docteur-es diplômé-es en 2018 à S+3 et des diplômé-es en 2020 à S+1



1. Conseil National des Universités - 2. Les effectifs de répondant-es varient de 181 à 183 à S+1 et de 188 à 190 à S+3 - 3. Le taux d'insertion professionnelle est calculé sur la population active et, de ce fait, il n'inclut pas les individus en poursuite d'études et ceux qui ne recherchent pas d'emploi - 4. Faible impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle à trois ans des docteurs, Note d'Information du SIES n°8, Paris, MESR, Octobre 2022

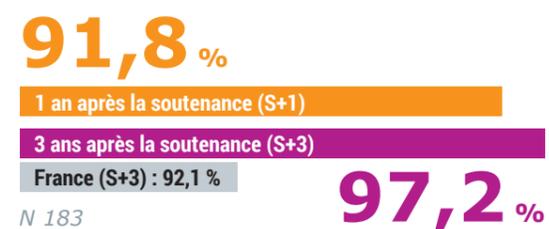
Taux d'insertion professionnelle par discipline selon le nombre de répondant-es (N), 1 an et 3 ans après la soutenance de thèse, en %



Si on ne remarque pas de disparités genrées dans les taux d'insertion des diplômé-es UBFC, des disparités existent selon les disciplines : le taux d'insertion à S+1 varie ainsi de 67 % à 100 %. Certaines disciplines indiquent des taux d'insertion élevés, en tête, les sciences & TIC, les sciences pour l'ingénieur, la biologie, médecine, santé et les sciences humaines, sociales, sociologie et démographie. Ces forts taux d'insertion sont des chiffres robustes au regard du grand nombre de répondant-es.

D'autres disciplines sont en revanche moins bien représentées : sciences de la terre et de l'univers, espace, ou philosophie et arts, ou encore, sciences de gestion, sciences économiques. Les chiffres élevés d'insertion professionnelle obtenus pour ces disciplines sont à interpréter avec plus de précautions, au vu des faibles effectifs de répondant-es (N).

Taux d'insertion professionnelle des docteur-es UBFC diplômé-es en 2018



En se focalisant uniquement sur la cohorte des docteur-es ayant soutenu en 2018, on peut visualiser, pour les mêmes individus (N=183), le progrès en termes d'employabilité par comparaison entre S+1 et S+3. Ce suivi longitudinal permet de montrer avec précision l'évolution du taux d'insertion pour une même cohorte. Il passe de 91,8 % à S+1 à 97,2 % à S+3, confirmant ainsi les données citées plus haut. Au niveau national, 3 ans après la soutenance, le taux d'insertion de la promotion 2018 est de 92,1 %¹.

Taux des différents vecteurs d'emploi

N 324

RÉSEAU PROFESSIONNEL	31,8 %
Directeur de thèse, collègues...	
CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE	17,9 %
d'État, territoriale ou hospitalière	
RÉSEAUX SOCIAUX	11,4 %
LinkedIn, Viadeo, Facebook...	
AUTRES SITES INTERNET	11,4 %
RÉSEAU PERSONNEL	7,7 %
Famille, amis...	
AUTRES	7,1 %
ORGANISMES D'EMPLOI	4,3 %
Pôle Emploi, APEC...	
CRÉATION D'ENTREPRISE	3,7 %
MUTATION, PROMOTION	2,5 %
FORUMS, SALONS PROFESSIONNELS	1,2 %
EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE D'ACCUEIL	0,9 %
de la préparation de thèse CIFRE ²	

LE RÉSEAU PROFESSIONNEL, PREMIER VECTEUR D'EMPLOI

Le réseau professionnel reste le premier outil cité par les docteur-es pour obtenir un emploi (31,8 %). Le plus souvent, ce sont les directeur-rices de thèse ou d'ancien-nes collaborateur-rices durant la thèse qui transmettent des offres.

Pour 17,9 % des répondant-es, les concours de la fonction publique ont été le bon moyen de trouver un emploi.

Le constat global reste à peu près similaire depuis l'enquête IPDoc 2018, mais on peut observer, d'une part une baisse de 11 points du recours aux concours de la Fonction Publique, et d'autre part la montée en puissance de nouveaux moyens de mise en relation candidat-e/recruteur, tels que les réseaux sociaux (11,4 %).

CIFRE ET EMPLOYABILITÉ

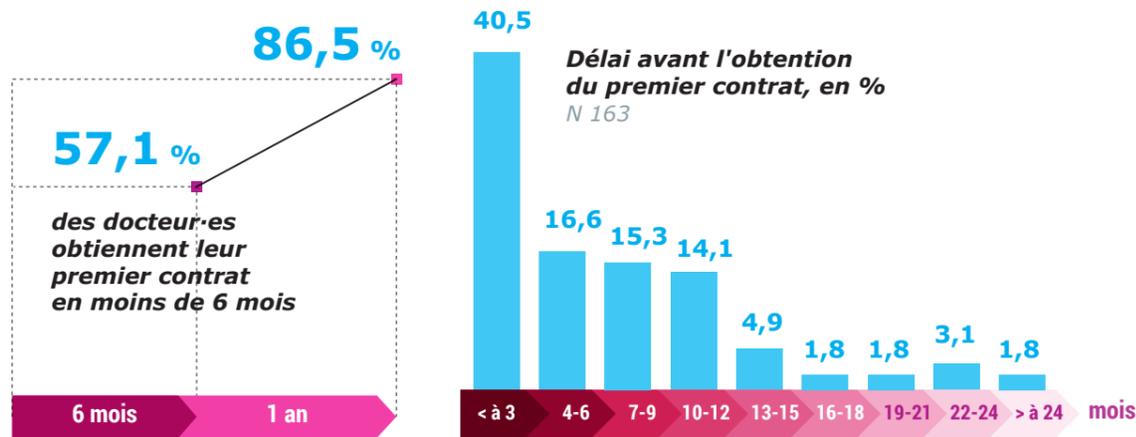
En cumulant les deux dernières enquêtes IPDoc 2019 et 2021, 32 répondant-es ont bénéficié du dispositif CIFRE². Suite à leur soutenance, 2 sont en recherche d'emploi (6,2 %), 7 ont été embauchés dans l'entreprise où ils effectuaient leur thèse (21,9 %), et 5 ont créé leur entreprise (15,6 %).

Pour comparaison, sur 616 docteur-es non-CIFRE, 43 étaient en recherche d'emploi, soit 7 %. Un test statistique (test exact de Fisher) montre que la différence de taux d'employabilité entre docteur-es CIFRE et non-CIFRE issu-es de BFC n'est pas significative. Le même test ne permet pas de dire non plus que les docteur-es de BFC issu-es de CIFRE créent plus d'entreprises que les autres.

PREMIER CONTRAT & PÉRIODES DE CHÔMAGE

PLUS DE LA MOITIÉ DES DOCTEUR·ES TROUVENT UN CONTRAT DE TRAVAIL DANS LES 6 MOIS QUI SUIVENT LA SOUTENANCE DE THÈSE

57,1 % des docteur·es UBFC ont signé leur premier contrat de travail moins de 6 mois après leur soutenance. Un an après l'obtention de leur diplôme, 86,5 % des docteur·es avaient signé leur premier contrat de travail.

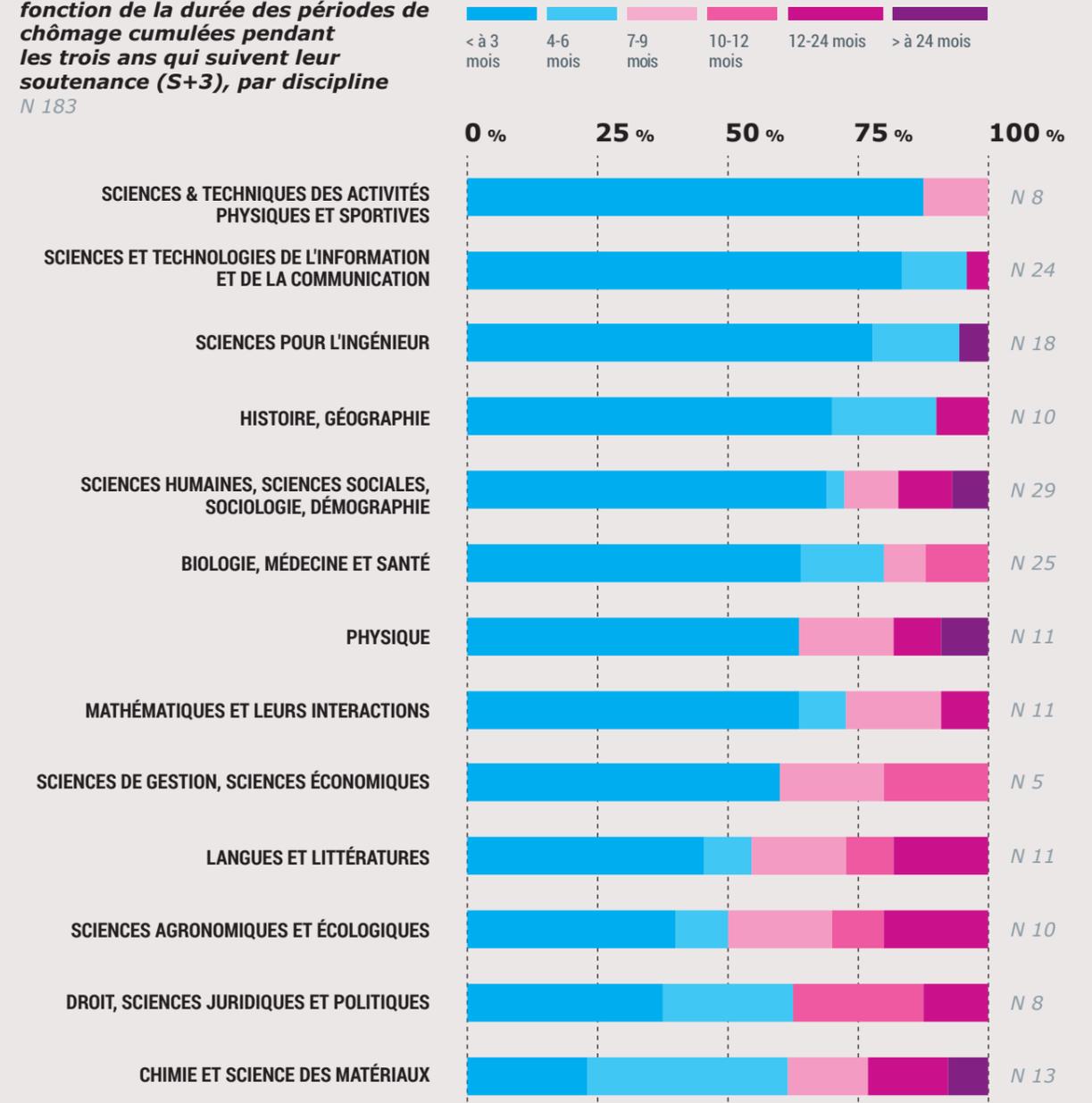


60 %
des docteur·es UBFC déclarent un cumul de périodes de chômage de moins de 3 mois depuis l'obtention de leur diplôme 1 an ou 3 ans plus tôt

EXPOSITION AU CHÔMAGE

Après leur soutenance, les docteur·es UBFC sont près de 60 % à avoir eu une durée de périodes de chômage cumulées de moins de trois mois. Les disciplines sont différemment exposées au chômage. Celles les plus exposées au chômage sont la chimie et sciences des matériaux, les sciences de la terre et de l'univers, espace, la philosophie et arts, ou encore les sciences agronomiques et écologiques. Les disciplines les moins exposées sont les sciences et techniques des activités physiques et sportives, les sciences et technologies de l'information et de la communication, suivies des sciences pour l'ingénieur ainsi que des sciences humaines, sciences sociales, sociologie, démographie.

Répartition des docteur·es (en %) en fonction de la durée des périodes de chômage cumulées pendant les trois ans qui suivent leur soutenance (S+3), par discipline
N 183



EMPLOIS ET ACTIVITÉS DES DOCTEUR·ES UBFC

○ L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, LA RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT, TOUJOURS GRANDS GAGNANTS DES ACTIVITÉS RECENSÉES

La présente enquête IPDoc 2021 montre une remarquable stabilité dans la répartition des différentes catégories d'activité puisque, à l'instar de l'enquête IPDoc 2018, les docteur·es mènent principalement des activités professionnelles relatives à l'enseignement supérieur (33,7 %) et la recherche et développement (28,7 %). Ces activités se retrouvent, par exemple, dans la profession de maître de conférence (suite à l'obtention de la qualification CNU), ou encore celle d'ingénieur R&D en entreprise. Ce taux cumulé de 62,4 % est sensiblement voisin de celui enregistré au niveau national sur la cohorte de docteur·es 2018 à S+3 (61,8 %)¹.

On retrouve une proportion non négligeable de docteur·es accomplissant des activités de conseil, études et expertise (11,5 %), et des docteur·es travaillant sur des missions de valorisation et d'accompagnement de la recherche, innovation (9,5 %).

Catégories d'activité des diplômé·es 2018 et 2020, en emploi au 1^{er} décembre 2021



Part des diplômé·es salarié·es selon la catégorie socioprofessionnelle N 318

43,1 %	ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, PROFESSIONS SCIENTIFIQUES SUPÉRIEURES
26,7 %	INGÉNIEUR·ES & CADRES TECHNIQUES D'ENTREPRISE
10,1 %	CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE (CAT. A)
5,3 %	CADRES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX D'ENTREPRISES
3,5 %	ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE, CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET INSPECTEURS, PSYCHOLOGUES SPÉCIALISTES DE L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE
2,5 %	PROFESSIONS LIBÉRALES DE LA SANTÉ
1,9 %	ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE ET DU SECONDAIRE PROFESSIONNEL, PERSONNELS D'ÉDUCATION ET SURVEILLANCE DES ÉLÈVES, PERSONNELS DE LA FORMATION, DE LA DOCUMENTATION ET DU SPORT
1,3 %	CHEFS D'ENTREPRISE, COMMERÇANTS ET ASSIMILÉS
1,3 %	CONTREMAÎTRES, AGENTS DE MAÎTRISE (MAÎTRISE ADMINISTRATIVE EXCLUE), TECHNICIENS (CAT. B)
0,9 %	PROFESSIONS DE L'INFORMATION, DES ARTS ET DES SPECTACLES
0,6 %	EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS D'ENTREPRISES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (CAT. C), AGENTS DE SERVICE ET AUXILIAIRE DE SANTÉ, EMPLOYÉ DE COMMERCE
0,6 %	OUVRIERS (CAT. C)
0,6 %	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ADMIN. DE LA FONCTION PUBLIQUE (CAT. B)
0,6 %	PROFESSIONS LIBÉRALES JURIDIQUES ET TECHNIQUES
0,3 %	ARTISANS
0,3 %	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ADMIN. ET COMMERCIALES DES ENTREPRISES
0,3 %	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DE LA SANTÉ ET DU TRAVAIL SOCIAL

Ces réponses concordent avec le constat que les répondant·es en emploi à S+1 et S+3 appartiennent en grande majorité (43,1%) à la Catégorie Socioprofessionnelle (CSP) "Enseignants de l'enseignement supérieur, professions scientifiques supérieures". Ce taux a néanmoins baissé de 6,7 points depuis l'enquête IPDoc 2018.

Suivent les CSP « Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise » (26,7 %) et « Cadres de la fonction publique » (10,1 %).



Part des cadres

IPDoc 2021

85.2%

84.8%

IPDoc 2018

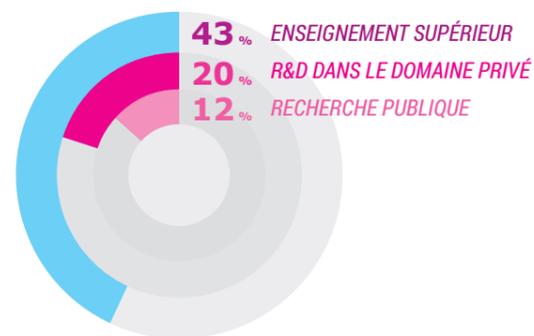
Parmi les diplômé·es UBFC, le taux de cadres est de 85,2 %, un taux stable depuis l'enquête IPDoc 2018 (84,8 %).

1. Faible impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle à trois ans des docteurs, Note d'Information du SIES n°8, Paris, MESR, Octobre 2022

DES ACTIVITÉS PLUTÔT EN ADÉQUATION AVEC LE PROJET PROFESSIONNEL INITIAL

SOUHAITS AU MOMENT DE LA SOUTENANCE

Au moment de la soutenance, les trois projets professionnels les plus convoités par les docteur-es sont d'enseigner ou faire de la recherche dans un établissement d'enseignement supérieur privé ou public (43 %), de travailler dans une entreprise dans le domaine de la R&D (20 %), et de travailler dans le domaine de la recherche publique (12 %).



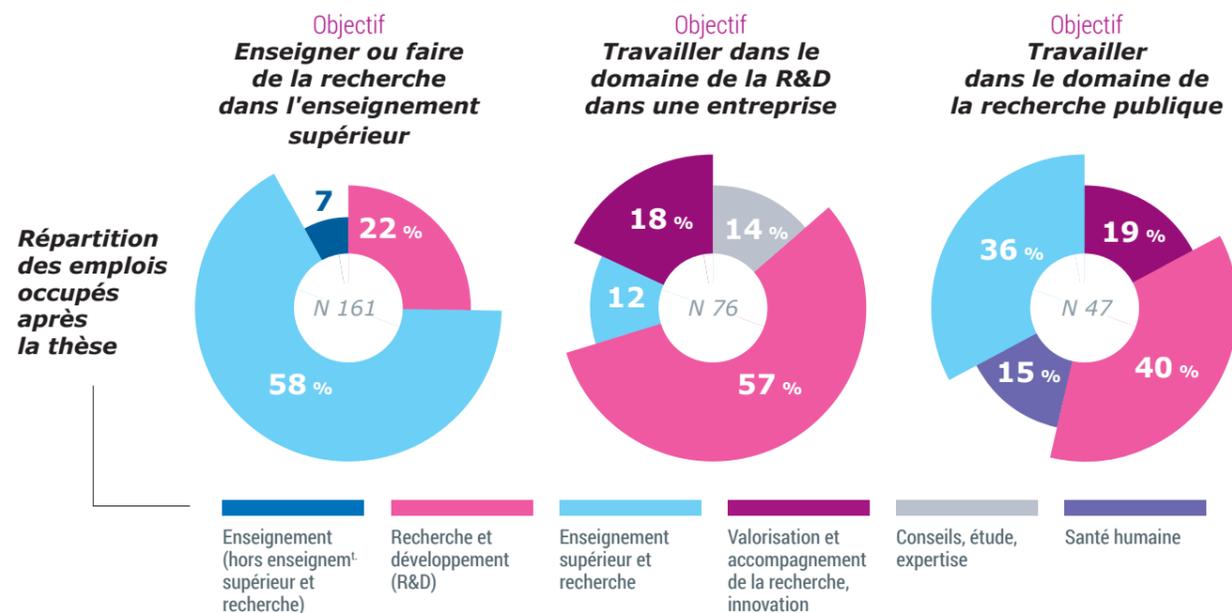
Tous les projets professionnels énoncés

N 378

Enseigner ou faire de la recherche dans l'enseignement supérieur privé ou public	43 %
Travailler dans le domaine de la R&D dans une entreprise	20 %
Travailler dans la recherche publique	12 %
Autre	7 %
Poursuivre l'activité exercée avant le doctorat	6 %
Travailler dans le secteur public, hors enseignement supérieur et recherche	5 %
Travailler dans une entreprise, hors R&D	3 %
Créer une entreprise	2 %
Aucun	2 %

ACTIVITÉ RÉELLEMENT EXERCÉE AU REGARD DES TROIS PRINCIPAUX PROJETS PROFESSIONNELS

On constate une relative adéquation entre les ambitions de carrière et les activités réellement déclarées par les répondant-es à l'enquête. Ainsi, parmi les docteur-es dont le projet de carrière initial au moment de la soutenance était d'enseigner ou de faire de la recherche dans un établissement d'enseignement supérieur, 58 % occupent effectivement des activités dans l'enseignement supérieur et la recherche. De même, 57 % des docteur-es qui souhaitaient travailler dans une entreprise dans le domaine de la R&D effectuent réellement des activités de R&D.

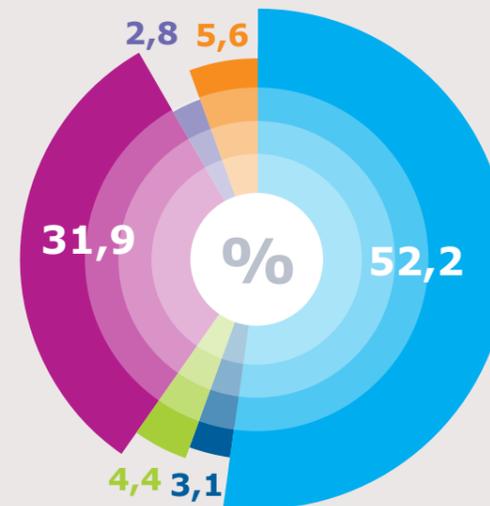


LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYEUR PRINCIPAL

En résonance avec les catégories d'activités évoquées plus haut, une grande majorité de répondant-es sont employé-es dans la fonction publique (52,2 %), suivies par une deuxième population de docteur-es travaillant dans une entreprise (31,9 %).

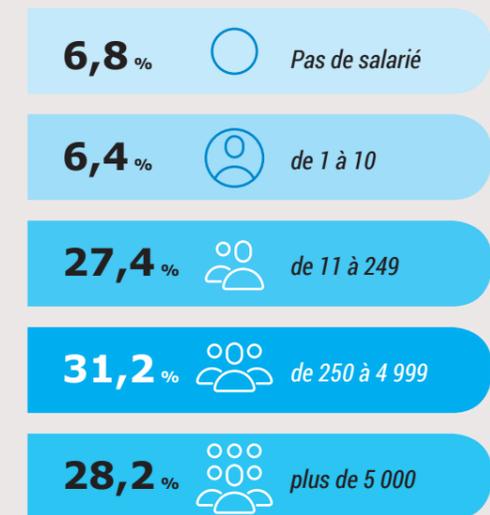
Typologie des structures employant les diplômé-es UBFC

N 320



Masse salariale des entreprises employeuses

N 234



LECTURE

6,4 % des entreprises qui emploient les docteur-es UBFC ont une taille comprise entre 1 et 10 salarié-es. Enfin, 6,8 % de docteur-es UBFC ont fondé une entreprise où ils-elles sont les seul-es travailleur-ses.

Même si une majorité d'entreprises employant des docteur-es UBFC ont des tailles supérieures à 250 employé-es (59,4 %), on constate un intérêt non négligeable des TPE/PME pour les profils de docteur-es puisqu'elles sont 33,8 % à en embaucher. Les grands groupes embauchent préférentiellement les profils de docteur-es issu-es des sciences et techniques, notamment des ED Carnot-Pasteur et Environnements-Santé. Enfin, 6,8 % de docteur-es UBFC fondent et gèrent une entreprise sans embaucher de salarié-es.

NATURE DES CONTRATS

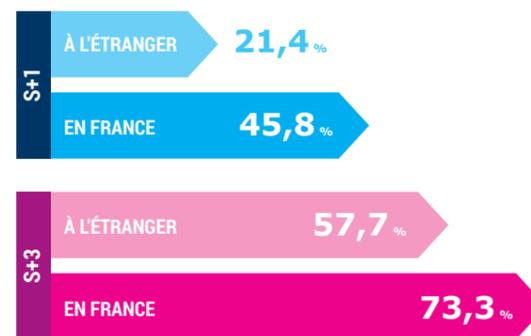
DES CONTRATS PLUS SOUVENT PERMANENTS EN FRANCE

Un an après l'obtention du diplôme, les contrats permanents représentent 45,8 % des contrats des répondant-es UBFC en emploi en France. Ils représentent 21,4 % des contrats à l'étranger.

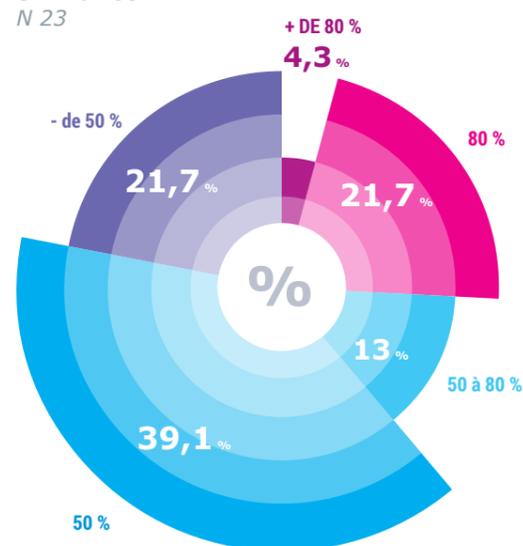
Trois ans après l'obtention du diplôme, les contrats permanents sont plus fréquents qu'un an après la soutenance, à l'étranger comme en France, avec des taux respectifs de 57,7 % et 73,3 %. Ce dernier taux est très comparable à la moyenne nationale des contrats permanents recensée en France en 2021 (73,7 %)¹. Il reste stable par rapport au taux de 76,6 % obtenu lors de l'enquête IPDoc 2018.

Le constat que les docteur-es sont plus souvent en contrats permanents à S+3 qu'à S+1 peut s'expliquer par le fait que, dans l'année suivant leur diplôme, les jeunes chercheur-es occupent souvent des contrats temporaires comme des CDD ou des post-doctorats (le plus souvent effectués à l'étranger). Ainsi, parmi les contrats temporaires à l'étranger déclarés à S+1, on trouve 46,4 % de contrats post-doctoraux.

Part des contrats permanents



Part des quotités de travail parmi les docteur-es salarié-es à temps partiel en France



TEMPS PARTIELS

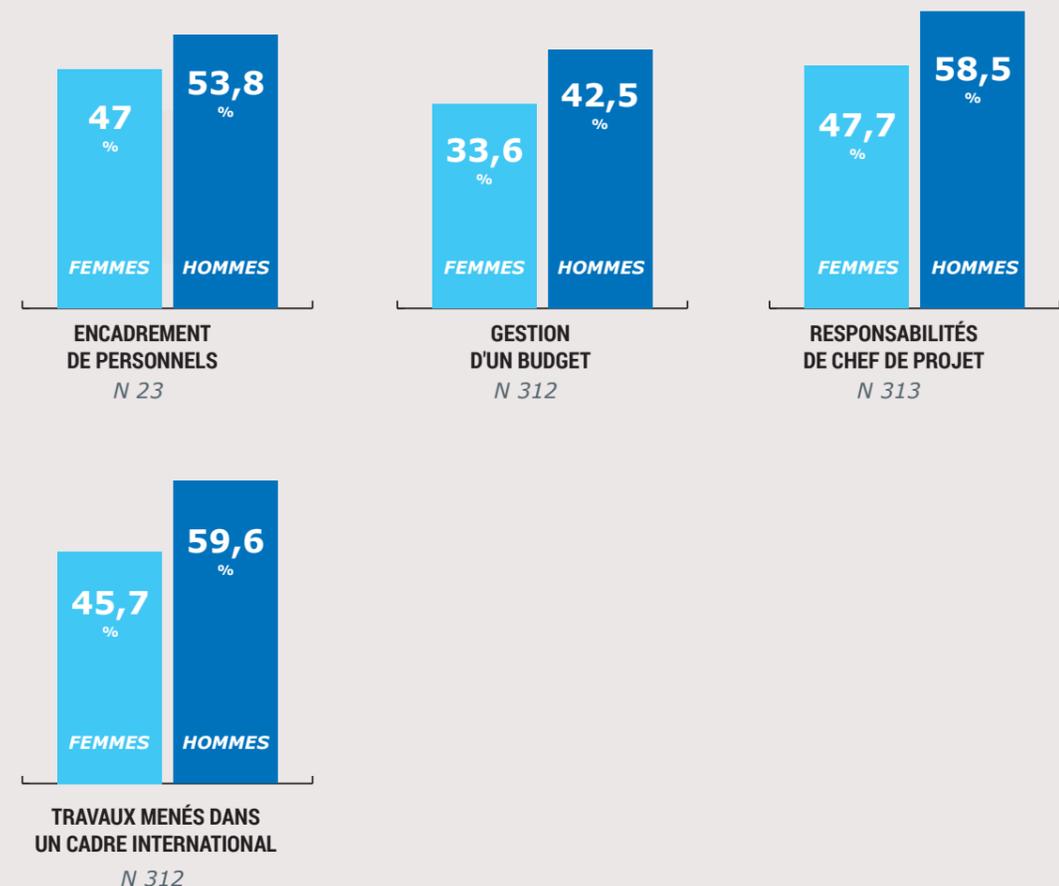
Parmi les répondant-es en contrat, 7,2 % occupent un emploi à temps partiel². On constate une surreprésentation des temps partiels chez les femmes diplômées et salariées. En effet, parmi les salarié-es enquêté-es, chez les hommes il y a 6,42 % de contrats à temps partiel tandis qu'il y en a 8,4 % chez les femmes. Parmi l'ensemble des répondant-es employé-es à temps partiel, le mi-temps est la quotité de travail la plus répandue (39,1 %). 26,1 % des répondant-es sont en emploi à 80 % ou plus.

DES ACTIVITÉS À RESPONSABILITÉS

Plus d'un-e docteur-e en emploi sur deux affirme effectuer une activité d'encadrement de personnels (51 %), avoir des responsabilités de chef de projets (54 %), ou mener des travaux dans un cadre international (53,8 %)³. Ces taux sont relativement stables, mais au fil des enquêtes menées par UBFC, on note néanmoins une lente augmentation de l'encadrement des personnels, de l'ordre de 49,8 % pour l'enquête IPDoc 2018, 50 % en 2020 et 51 % en 2022. Il en va de même pour les travaux menés dans un cadre international, respectivement de 51,3 %, 52,4 % et 53,8 %. Enfin, même si c'est l'activité à responsabilité la moins citée par les répondant-es 2021 (38,8 %), la gestion de budget observe une nette augmentation depuis l'enquête 2018 (+ 5,5 points).

Pour chacune des activités, il reste malheureusement frappant que les postes à responsabilités montrent un déséquilibre en défaveur des femmes. Ainsi les hommes sont 58,5 % à mener des activités de chef de projet contre 47,7 % des femmes ; idem pour les travaux menés dans un cadre international, les taux sont respectivement de 59,6 % pour les hommes et 45,7 % pour les femmes.

Activités effectuées par les docteur-es en emploi au 1^{er} décembre 2021, par genre



ZONE D'EMPLOI DES DOCTEUR·ES UBFC

Pourcentage des docteur·es travaillant en France ou à l'étranger



N 326

Sur 326 répondant·es, 78,8 % travaillent en France et 21,2 % travaillent à l'étranger. Ces pourcentages montrent peu d'évolution depuis l'enquête IPDoc 2018.

Implantation et effectifs des docteur·es travaillant à l'étranger

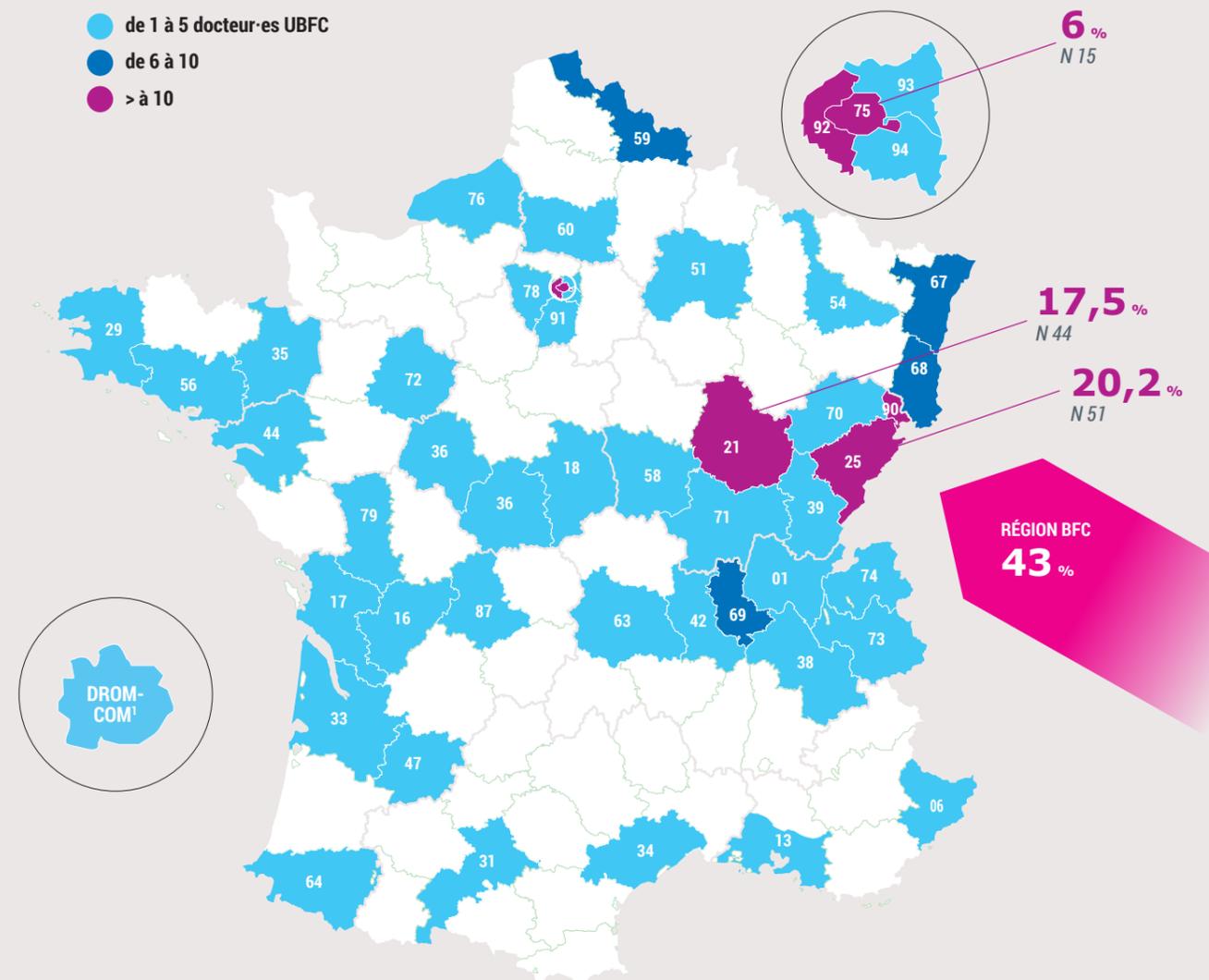


Les docteur·es en emploi à l'étranger sont 67,2 % à déclarer avoir choisi leur pays d'implantation. On trouve parmi les entreprises des docteur·es employé·es à l'étranger une majorité de structures composées de 250 salarié·es ou plus (57,6 %). Parmi les répondant·es en emploi à l'étranger, 50 % déclarent souhaiter rester dans le pays d'accueil.

Les principaux départements d'activité professionnelle cités sont le Doubs (20,2 %), la Côte-d'Or (17,5 %), Paris (6,0 %) et le Territoire de Belfort (5,2 %). Ce sont donc près de 43 % des docteur·es d'UBFC qui restent employé·es dans la région de leur formation doctorale.

Zones géographiques françaises d'emploi des docteur·es UBFC, et densité

- de 1 à 5 docteur·es UBFC
- de 6 à 10
- > à 10



1. Départements et Régions d'Outre-mer et Collectivités d'Outre-mer

REVENUS DES DOCTEUR·ES UBFC

DES DISPARITÉS INTERDISCIPLINAIRES

Le salaire net médian mensuel, calculé sur la base des déclarations des répondant·es UBFC en emploi à plein temps en France, s'élève à 2 170 €.



2 170 €

Salaire net médian mensuel
des docteur·es, toutes disciplines confondues

Le graphique ci-contre montre certaines disparités de salaire entre les disciplines. À titre d'exemple, le plus faible salaire net médian relève des disciplines histoire, géographie avec 1 596 €, et le salaire net médian le plus élevé concerne les disciplines de langues et littératures avec 2 650 €. Il faut néanmoins lire ces données au regard de la grande variation des effectifs de répondant·es pour chaque discipline, allant de 3 pour les sciences de la terre et de l'univers, espace, à 31 pour les domaines de la Biologie, médecine et santé.

DES DISPARITÉS GENRÉES

Globalement, les femmes sont moins bien payées que les hommes. En effet, le salaire net médian mensuel, calculé sur la base des déclarations des 189 répondant·es UBFC en emploi à temps plein en France, s'élève à 2 100 € pour les 74 femmes, contre 2 200 € pour les 115 docteurs.

À noter également que pour les 27 docteur·es employé·es à l'étranger, le salaire net médian mensuel est sensiblement le même : 2 185 €.

Salaire net médian mensuel des docteur·es en emploi à plein temps en France, par discipline

N 189



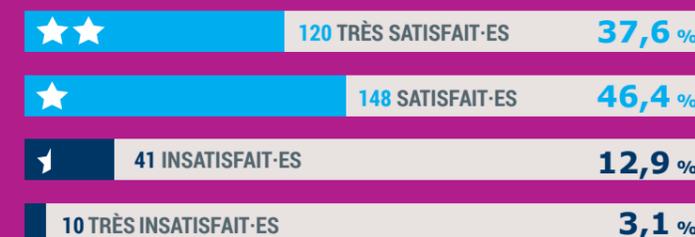
TAUX DE SATISFACTION DES DOCTEUR·ES EN EMPLOI

UNE SITUATION PROFESSIONNELLE GLOBALEMENT SATISFAISANTE MAIS UN SALAIRE JUGÉ PARFOIS DÉCEVANT

Globalement, le niveau de satisfaction des docteur·es UBFC vis-à-vis de leur situation professionnelle est élevé (84 % de satisfait·es et très satisfait·es). Ce taux de satisfaction est très proche de celui observé au niveau national sur la cohorte 2018 (85 %)¹. On constate une remarquable stabilité concernant les satisfactions et insatisfactions des docteur·es UBFC depuis 2018.

84 %

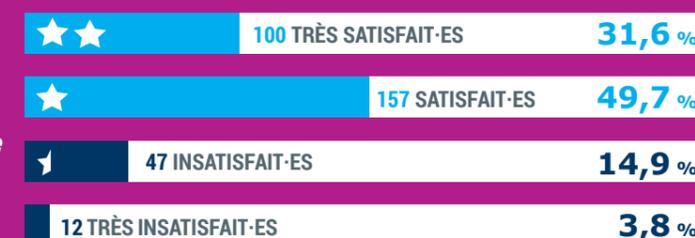
de répondant·es globalement satisfait·es de leur situation professionnelle



L'ouverture apportée par leurs activités est le critère qui satisfait le plus les répondant·es de l'enquête (81,3 % de satisfait·es et très satisfait·es).

81,3 %

satisfait·es de l'ouverture apportée (internationale, interdisciplinaire)



1. Faible impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle à trois ans des docteurs, Note d'Information du SIES n°8, Paris, MESR, Octobre 2022

Un autre point positif souligné est la bonne adéquation de l'emploi avec le doctorat (79,4%). Cette adéquation se confirme par le fait que 79,9 % des répondant-es déclarent que le doctorat a été déterminant dans leur poursuite de carrière.

79,4 %

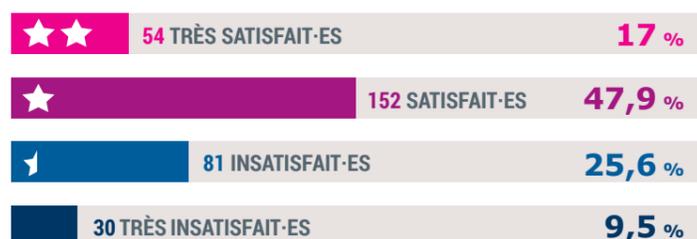
satisfait-es de l'adéquation de l'emploi avec le doctorat



En revanche, une part non négligeable des répondant-es (35 %) est insatisfaite du niveau de rémunération du poste occupé. L'autre point d'insatisfaction relatif concerne les perspectives d'évolution ou les opportunités que leur offre leur emploi, puisque 29,4 % des répondant-es en sont mécontent-es.

35 %

mécontent-es de leur niveau de rémunération



29,4 %

insatisfait-es par les perspectives d'avenir ou d'évolution de leur poste



SOURCES ET RÉFÉRENCES

Fiches RNCP du doctorat à consulter sur le site France Compétences : <https://www.francecompetences.fr>

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)

Direction générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle (DGESIP)
Direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI)

Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche, sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) :

- Note Flash du SIES, « Fort impact de la crise sanitaire sur le nombre de docteurs diplômés en 2020 (- 15 %) », n°9, Paris, MESR, mai 2021.
- Note Flash du SIES, « Les docteurs diplômés en 2021 : vers un retour à la situation antérieure à la crise sanitaire », n°16, Paris, MESR, juin 2022.
- Note d'Information du SIES, « Faible impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle à trois ans des docteurs », n°8, Paris, MESR, Octobre 2022.

INSEE, « Une photographie du marché du travail en 2021. L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », INSEE Première – n°1896, mars 2022.

POUR ALLER
PLUS LOIN...



LE SITE INTERNET DU COLLÈGE DOCTORAL

N'hésitez pas à aller consulter la rubrique « Carrière » du site du collège doctoral :

<https://collegedoctoral.ubfc.fr>

Celle-ci a pour vocation de mettre à votre disposition des ressources, informations, actualités et outils qui pourront vous aider à élaborer votre projet professionnel et optimiser votre poursuite de carrière.



UBFC ALUMNI, L'OUTIL DE RÉSEAUTAGE AU SERVICE DE VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

UBFC Alumni est un réseau professionnel spécialement conçu pour les étudiant·es et diplômé·s d'UBFC.

Cette plateforme en ligne est un espace d'information, d'échange et d'entraide pour vous accompagner tout au long de votre parcours et favoriser ainsi la poursuite de votre carrière. Vous y trouverez une multitude d'outils pour préparer votre entrée dans le monde professionnel :

- Opportunités professionnelles grâce à l'espace carrière ;
- Astuces et conseils pour développer votre réseau ;
- Annuaire des membres du réseau ;
- Programme de mentoring basé sur l'entraide et les échanges ;
- Groupes thématiques
- Événements carrière
- Contacts d'entreprises, de partenaires et de recruteurs...

Parce qu'un réseau professionnel prend du temps à se constituer, il est primordial de le créer, le développer et l'entretenir dès le début de vos études. Dès maintenant, devenez acteur·rices de votre parcours professionnel en activant votre compte en un clic sur alumni.ubfc.fr

Rejoignez le réseau pour profiter de toutes ses opportunités !

alumni.ubfc.fr

secretariat@ubfc.fr
03 63 08 26 50
www.ubfc.fr

doctorat@ubfc.fr
<http://collegedoctoral.ubfc.fr>

32 avenue de l'Observatoire - 25000 BESANÇON

LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES D'UBFC



UNIVERSITÉ
FRANCHE-COMTÉ



L'INSTITUT
agro Dijon



BSB
BURGUNDY SCHOOL OF BUSINESS

Arts et
Métiers