

1000 REGARDS CROISES DOCTORANTS-ENTREPRISES- LABORATOIRES

Evaluation du dispositif Cifre au travers des perceptions de l'employeur, du laboratoire et du doctorant

Évaluation fin de Cifre 2023 et 2024

Juillet 2025



Depuis 1981, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) confie à l'ANRT la mise en œuvre du dispositif Cifre. Ce dispositif permet à un employeur exerçant ses activités en France de bénéficier d'une aide financière pour recruter un doctorant afin de mener un projet de recherche partenariale avec un ou plusieurs laboratoires académiques.

Le dispositif Cifre fait l'objet d'une évaluation annuelle croisant les points de vue des doctorants, des encadrants académiques et des employeurs en fin de Cifre. Cette évaluation permet de recueillir leurs avis sur les conditions de mise en place de la Cifre, son déroulement, les résultats obtenus ainsi que leur vision sur les conditions de construction du partenariat de recherche (historique, attentes réciproques des partenaires en matière de R&D, impact du dispositif sur la qualité des travaux...).

L'ANRT présente ici les résultats de l'évaluation 2023-2024 (désignée « Evaluation 2023-24 ») menée sur plus de 5900 bénéficiaires : 2015 doctorants, 1975 directeurs de thèse, et 1975 responsables en entreprise. Cette évaluation concerne des Cifre qui se sont achevées en 2023 (2655 répondants) et 2024 (3310 répondants). Les données ont été comparées aux évaluations antérieures (2016, 2017, 2018, 2020, 2021 et 2022).

Ce rapport s'articule autour de trois parties :

Partie 1 : contexte et périmètre de l'évaluation	page 4
Partie 2 : principaux résultats de l'évaluation 2023-24	page 6
Partie 3 : détails des réponses de l'évaluation 2023-24 et comparaison avec les évaluations précédentes	page 11

L'ensemble des figures citées est regroupé dans la 3ème partie.

Sous le vocable « entreprises », on considère l'ensemble des structures d'embauche éligibles au dispositif Cifre : PME, ETI, grands groupes, associations, collectivités territoriales, chambres consulaires...

Résumé

L'évaluation 2023-24 démontre que le dispositif Cifre continue à remplir sa mission en accompagnant les jeunes chercheurs dans leur future carrière tout en catalysant les liens entre la recherche académique et le tissu socio-économique. Les indicateurs sont stables voire affichent une progression plus favorable que dans le passé :

- ❖ **Les résultats mettent à nouveau en lumière une satisfaction très élevée des trois parties prenantes** : plus de 95 % des doctorants recommandent la Cifre, estimant qu'elle représente un excellent tremplin professionnel. **Du côté des entreprises et des directeurs de thèse, plus de 96 % se déclarent satisfaits.** Preuve de leur adhésion et de leur intérêt, 93% des employeurs prévoient de reconduire l'expérience Cifre dans les 5 années à venir. Les compétences développées par les doctorants sont unanimement reconnues par leurs encadrants qui considèrent à 80% que les jeunes chercheurs ont dépassé leurs attentes.
- ❖ **L'environnement de travail des doctorants continue de s'améliorer.** Les relations avec leurs encadrants sont jugées bonnes voire excellentes pour 93% des doctorants. Le taux de doctorants ayant eu un comité de suivi de thèse grimpe à 94 %. Si des tensions entre attentes académiques et industrielles persistent pour 35 % des doctorants – surtout en sciences humaines et sociales –, la part de ceux ressentant des conflits atteint son niveau le plus bas depuis 2016.
- ❖ Sur le plan scientifique, l'impact de la Cifre est confirmé, **avec un taux historiquement bas (0,8%) de thèses qui ne seront jamais soutenues.** Après les ralentissements liés à la crise sanitaire observé lors des deux dernières évaluations, **les activités de valorisation des travaux de recherche ont retrouvé un niveau comparable aux années avant-covid.** La grande majorité des employeurs (96%) reconnaissent aussi que les résultats de recherche ont eu un impact sur leur offre produit ou sur leur stratégie, même si certains (29,5%) ne savent pas encore comment les valoriser.
- ❖ **L'efficacité de la Cifre en matière d'insertion professionnelle continue de progresser.** Plus de 62 % des doctorants sont en emploi dès la fin de leur Cifre, un record depuis 2016. Près de la moitié de ces jeunes chercheurs (49,7%) sont recrutés dans le secteur privé, avec un taux d'embauche en progression de 3 points par rapport à 2022 dans les structures porteuses de la Cifre, notamment dans les PME (+ 8 points). Les conditions d'emploi sont également en amélioration, avec près de la moitié des doctorants (49%) percevant un salaire brut annuel supérieur à 39 000 €.
- ❖ **Le dispositif Cifre encourage les connexions entre acteurs publics et privés de la recherche et favorise l'émergence de nouvelles collaborations** : 28 % des employeurs interrogés réalisaient leur première coopération avec un laboratoire public, tandis que 38 % des encadrants académiques expérimentaient leur premier partenariat avec l'entreprise. Sans le soutien de la Cifre, la collaboration avec le laboratoire n'aurait pas eu lieu pour 90% des structures d'embauche. Dans 7% des cas, cette synergie a conduit à la création de services R&D internes.

Des réserves existent toutefois. La principale difficulté évoquée reste **la recherche d'un candidat de qualité** (36 % des employeurs, 20 % des encadrants académiques). **Ils sont aussi un peu plus nombreux parmi les employeurs à souligner d'autres obstacles, toutefois variables selon la taille des structures** : les PME étant plutôt sensibles à la charge financière, à la durée du projet et aux différences d'appréciation avec le milieu académique tandis que les grandes entreprises soulèvent davantage les problèmes de recrutement et les aspects de confidentialité.

Partie 1 : contexte – périmètre de l'évaluation

Cette évaluation concerne des Cifre qui se sont achevées en 2023 et 2024. Plus de 99% d'entre-elles ont démarré en 2020 et 2021. Les questionnaires ont été adressés aux partenaires un mois avant la fin de la Cifre.

Le nombre de jeux de réponses recueillies par année - 2655 pour les Cifre achevées en 2023 et 3310 en 2024- est inférieur à celui des deux évaluations précédentes (3800 en 2021 et 3900 en 2022), conséquence de la migration de l'ancienne à la nouvelle plateforme de gestion des Cifre. Constatant la similarité des réponses entre les Cifre achevées en 2023 et celles clôturées en 2024, il a été décidé de regrouper les données dans une analyse unique, combinant les 2 cohortes et portant sur un total de 5965 formulaires renseignés : 2015 pour les doctorants, 1975 pour les directeurs de thèse et 1975 pour les responsables scientifiques dans les structures d'embauche.

Le changement de plateforme a également entraîné certaines erreurs de saisie, rendant inexploitables les réponses à quelques questions. Les questions concernées sont mentionnées dans le corps du texte de ce rapport ainsi qu'en partie 3.

Domaines scientifiques couverts

Les domaines scientifiques des thèses faisant l'objet de cette évaluation restent en proportion comparables aux deux évaluations précédentes de 2021 et 2022. Sans surprise, ils respectent parfaitement la répartition des disciplines de l'ensemble des Cifre acceptées en 2020 et 2021 (**figure 1**).

Portrait des employeurs audités

La répartition des secteurs d'activités des employeurs qui ont répondu à l'évaluation (**figure 2**) sont similaires aux évaluations précédentes. Toutefois, comparé à l'ensemble des Cifre attribuées en 2020 et 2021, on observe une sur-représentation de certains secteurs (pharmacie & médical) tandis que d'autres apparaissent sous-représentés (R&D /Ingénierie, services tertiaires, Finance & Juridique).

La proportion des catégories d'employeur évolue par rapport aux précédentes évaluations en s'inversant (**figure 3**) : les PME sont les plus représentées (46% contre 39,5% en 2022) ; les grandes entreprises constituent uniquement 32% des répondants alors que ce pourcentage s'élevait à 42 % en 2022. La part des ETI progresse légèrement, passant de 18,5% en 2022 à 22%. La plus forte présence des PME dans cette évaluation reflète tout à fait celle des Cifre allouées en 2020 et 2021, années durant lesquelles les PME ont dépassé les grands groupes. En revanche, les grandes entreprises sont sous-représentées au profit des ETI. Il convient de signaler que le questionnaire, tel qu'il a été envoyé, ne permettait toujours pas de distinguer les structures éligibles qui ne sont pas des entreprises (collectivités territoriales, associations...). Depuis, le questionnaire a été adapté et a été mis en place pour les Cifre s'achevant en 2025.

La part des start-ups progresse, atteignant 17% contre 12 à 13% entre 2018 et 2022. Cette progression ne s'explique pas par une hausse du nombre de start-up issues de la recherche publique, dont la proportion demeure stable par rapport à 2022 (28 %).

Expérience des partenaires interrogés en matière de recherche partenariale

Structures d'embauche

A l'image des évaluations précédentes :

- ❖ le dispositif Cifre continue à jouer pleinement son rôle de rapprochement des acteurs privés et publics de la recherche : **les employeurs sont encore plus nombreux à déclarer qu'ils n'auraient pas établi cette coopération sans le dispositif Cifre (90% contre 88% en 2022, (figure 8)**. Ce constat est partagé par tous les types d'entreprises. Ces structures choisissent le laboratoire (**figure 7**) à la suite d'une collaboration antérieure (45%), ou parce qu'il y a convergence des approches (35%), plutôt que pour sa renommée (14%) ou sa proximité géographique (7%).
- ❖ **En progression de 4 points par rapport à l'évaluation de 2022, 28% des employeurs indiquent qu'il s'agissait de leur première collaboration avec le secteur public (figure 6)**, un pourcentage qui atteint ainsi son niveau le plus élevé depuis 2016. Ces 28% d'employeurs

comptent majoritairement des PME et ETI (80%), réparties à hauteur de 60% pour les PME et 20% pour les ETI.

- ❖ **Dans 7% des cas, la Cifre a conduit à la création d'un service R&D (figure 4).** Toutefois, la majorité des structures d'embauche (76%) en dispose déjà, tandis que 17% déclarent ne pas en posséder.
- ❖ **Les porteurs de Cifre sont familiers avec le doctorat** puisque la plupart d'entre eux (88%) emploie au moins un docteur (*figure 5*). **La proportion d'employeurs ne comptant aucun docteur parmi leurs effectifs atteint néanmoins 12%, soit une hausse de 2 points** par rapport aux évaluations antérieures. La grande majorité (94 %, soit 225 réponses sur 239) des employeurs sans docteur dans leur effectif sont des PME (76,5 %, 183 réponses) et des ETI (16,5 %, 42 réponses), dont la présence est plus importante dans cette évaluation que lors des années précédentes. En parallèle, la part des structures employant plus de 100 docteurs enregistre une baisse de 8 points.

Laboratoires

- ❖ Les réponses au questionnaire sont similaires à celles des évaluations antérieures :
- ❖ Une large proportion des directeurs de thèse interrogés (93%) déclare que **les coopérations public / privé sont pratiquées au sein de leur laboratoire et qu'elles font partie de sa stratégie** (61% des répondants). Ils sont peu nombreux (2%) à n'avoir jamais pratiqué de recherche partenariale avant la Cifre (*figure 12*).
- ❖ 91 % des directeurs de thèse ont déjà expérimenté le dispositif Cifre (figure 11). La Cifre est considérée comme une habitude pour 59% des encadrants académiques, **et a touché 9 % de nouveaux chercheurs**.
- ❖ **Pour 38% des directeurs de thèse, la Cifre a constitué une première collaboration avec l'entreprise partenaire (figure 13).** Il s'agit du taux le plus élevé enregistré depuis 2016 (+ 8 points).

Partie 2 : principaux résultats de l'évaluation 2023-24

I. Une remarquable constance au fil des évaluations

Des partenaires toujours très satisfaits

- ❖ **95% des doctorants** ont apprécié leurs 3 années de thèse (*figure 14*) et **96% recommandent le dispositif Cifre** (*figure 15*).
- ❖ **Les doctorants en fin de Cifre restent confiants dans leur avenir professionnel** vraisemblablement parce la Cifre leur a permis d'être immersés dans les deux cultures et de développer des compétences qui les rendent attractifs sur le marché de l'emploi. Ainsi, **92% des doctorants considèrent que la Cifre constitue un bon tremplin pour leur carrière professionnelle** (*figure 16*).
- ❖ **96,5% des directeurs de thèse et 97% des responsables en entreprise se déclarent satisfaits** du dispositif Cifre (*figure 45*), même si certains, à l'image des évaluations précédentes, auraient souhaité des échanges un peu plus nombreux avec leur partenaire de Cifre (19% des tuteurs, 16,5% des directeurs de thèses, *figure 46*).
- ❖ **93% des encadrants en entreprise prévoient de renouveler l'expérience Cifre** dans les 5 prochaines années, preuve de leur satisfaction et leur intérêt pour le dispositif. Ils sont même 82% à envisager leur prochaine Cifre dans un délai de moins de deux ans. Parmi les responsables d'entreprise prêts à refaire une Cifre, 41 % (759 sur 1845) déclarent qu'une Cifre est déjà en préparation (*figure 9*).

Le dispositif Cifre répond toujours à leurs attentes

- ❖ La principale motivation qui a conduit les partenaires à initier la collaboration dans le cadre d'une Cifre était la recherche d'un appui scientifique (90,5% des tuteurs en entreprise) ou d'un terrain expérimental (92% des directeurs de thèse), le plus souvent sur un sujet **exploratoire** (*figures 51 et 52*).
- ❖ **90% des responsables en entreprise et 95,5% des directeurs de thèse considèrent les résultats à la hauteur de leurs espérances** (*figures 47 et 48*). Comme pour les dernières évaluations, certains (29,5% des responsables en entreprises, 11% des directeurs de thèses) modèrent leur réponse : la part des responsables en entreprise déclarant qu'ils auront du mal à valoriser les résultats varie en fonction des disciplines, de 13% (sciences de la terre et de l'univers) à 38,5% (mathématiques et leurs interactions). Celle des directeurs de thèse s'échelonne de 7% (chimie) à 19% (physique).
- ❖ **96% des tuteurs et 99% des directeurs de thèse perçoivent des retombées au travail de recherche** lié à la Cifre. L'ordre d'importance donnée à ces différents aboutissements est globalement identique à celui des évaluations antérieures (*figure 59*) :
 - Pour les directeurs de thèse, l'impact le plus important est **la communication scientifique** (**93 % des répondants**). Ils sont 4% à avoir rencontré des difficultés à publier ou à utiliser librement les résultats (*figure 60*). Ces chiffres sont stables par rapport aux évaluations précédentes et démontrent une nouvelle fois que les publications ou le partage de nouvelles connaissances sont très peu limitées par la recherche partenariale dans le cadre du dispositif Cifre.
 - **L'émergence de nouveaux sujets de recherche** arrive de nouveau dans le trio de tête pour l'ensemble des encadrants (59 % des directeurs de thèse, 52% des tuteurs), en progression de 2 points par rapport à l'évaluation de 2022.
 - **L'émergence de nouveaux partenariats se situe en 3ème position pour les directeurs de thèse** (28% des réponses) tandis que les responsables en entreprise placent sur la 3ème marche du podium **le développement d'un nouveau domaine de compétence** (37 % des réponses).
 - **La communication scientifique à retombées commerciales** occupe la quatrième position dans le classement des employeurs, enregistrant une **progression notable de**

15 points par rapport aux évaluations précédentes. Elle recueille 34 % des réponses — son niveau le plus élevé depuis 2016 — et se hisse ainsi au même rang que la création/amélioration d'un produit. Viennent ensuite l'élaboration d'un prototype et la création/amélioration d'un service, citées par 32 % des répondants.

Des encadrants conscients et toujours convaincus de la valeur ajoutée du doctorant

- ❖ **A l'image des évaluations précédentes, 80 % des encadrants estiment que le doctorant a dépassé leurs attentes** — un résultat d'autant plus notable que, dans plus de la moitié des cas, il n'y avait aucun autre candidat au départ (**figures 55 & 56**).
- ❖ **Pour la grande majorité des encadrants** (94% des directeurs de thèse et 92% des responsables en entreprise), **le doctorant a joué son rôle de liaison** entre les deux structures partenaires, bien que 17 à 21% d'entre eux estiment que cette médiation n'a pas toujours été exercée de façon autonome (**figures 53 et 54**).
- ❖ Les trois partenaires de la Cifre s'accordent pour positionner en tête de liste quatre compétences développées par le doctorant (**figure 57**) :
 - **l'acquisition de savoirs scientifiques** (86 à 91% des répondants),
 - **la capacité à argumenter, à être synthétique** (77 à 87% des répondants),
 - **la capacité à construire un questionnement / une problématique complexe** (71 à 80% des répondants),
 - **la capacité à changer d'approche / à travailler en milieu incertain** (71 à 81% des répondants)

A noter qu'aux yeux des deux encadrants, **l'acquisition de savoirs scientifiques reculent de 4 points** par rapport à l'évaluation de 2022. En **revanche plus de la moitié des aptitudes listées poursuivent leur progression** (**figure 58**). C'est le cas pour :

- **la capacité à argumenter, à être synthétique** (+8 points pour le responsable en entreprise, +9 points pour le directeur de thèse),
- la capacité à mener de la recherche partenariale (+6 et +4 points)
- **la capacité à développer et mobiliser son réseau** (+6 et +11 points)
- la capacité à changer d'approche / à travailler en milieu incertain (+3 et +6 points)
- la capacité à évoluer dans un contexte international (+3 et +8 points)

II. Ce qui évolue ou continue à évoluer en 2023-24

Un niveau de soutenance record depuis 2016

- ❖ **Le taux de soutenance des thèses annoncé par les doctorants interrogés dans cette évaluation est particulièrement élevé (99%).** Un fait marquant est que **18% des répondants ont déjà soutenu leur thèse en fin de Cifre, soit une hausse de 9 points** par rapport à l'évaluation de 2022. Il convient de souligner que **ce taux de soutenance effectif est le plus important observé depuis 2016** (**figure 26**).
- ❖ Cette augmentation entraîne en conséquence une diminution de la proportion de thèses pour lesquelles une soutenance est prévue (81%, -8 points versus 2022) mais aussi **une réduction de moitié de celles qui ne seront jamais soutenues (0,8%)** pour rejoindre le niveau le plus bas de 2016 (0,7%). Sur les 17 doctorants ayant déclaré qu'ils ne soutiendraient pas leur thèse, la moitié a réalisé ses recherches en SHS : 5 en sciences de la société et 4 en sciences humaines.
- ❖ Les doctorants déclarant poursuivre leurs travaux de thèse représentent 5,5 % de la population, ce qui est stable par rapport à la dernière évaluation. Ces 112 doctorants se répartissent de la manière suivante : 49 (44 %) sont employés dans un organisme public, 30 (27%) par la structure porteuse de la Cifre, 21 (19%) sont en recherche d'emploi, 6 (5%) sont embauchés dans une structure privée, 6 (5%) sont volontairement sans activité. Ils sont proportionnellement plus nombreux en sciences de la société (11%), sciences de la terre et de l'univers (8%), sciences agronomiques et écologiques (7%), en sciences humaines (6,5%) et biologie/médecine/santé (6%).

Un retour à la situation d'avant-covid en matière de valorisation de la recherche

- ❖ **Tandis que les évaluations de 2021 et 2022 montraient que la pandémie avait freiné certaines actions de valorisation des résultats de recherche, celle de 2023-24 est marquée par un regain de l'ensemble de ces activités (figures 27 à 37),** pour rejoindre des niveaux comparables à ceux observés avant la crise sanitaire. Ce rebond concerne les actions les plus touchées durant la période de Covid : les posters (+15 points comparé à l'évaluation 2022), les interventions orales lors de congrès nationaux ou internationaux (+ 10 points), les actes de colloques internationaux (+ 7 points), les publications nationales à comité de lecture (+ 6 points), les publications internationales de rang A (+ 1 point).
La valorisation des travaux de recherche au niveau international (**figure 27**) continue à être privilégiée que cela soit au travers de communications orales lors de congrès (74% à l'international contre 57% au niveau national) ou de publications (41% pour les publications internationales de rang A, 36% pour les actes de colloques internationaux, 27% pour les publications nationales à comité de lecture). Les posters regagnent du terrain et concernent 64,5% des doctorants contre 49,5% lors de l'évaluation 2022.
- ❖ **La part des dépôts de brevet, peu touchée durant la pandémie, reste stable (12,5%)** et en ligne avec les données antérieures (15,5% en 2016, 14% en 2017, 12% en 2018, 11,5% en 2020, 13,5% en 2021 et 12,8% en 2022, (**figure 35**).

Poursuite de l'amélioration de l'environnement de travail et de la formation du doctorant

- ❖ **Tout comme en 2022, la part de doctorants ressentant un conflit entre exigences académiques et celles de leur employeur continue à diminuer en 2023-24 (35%, 713 réponses) pour atteindre le niveau le plus bas enregistré depuis 2016 (**figure 19**).** Même si toutes les disciplines sont concernées, les doctorants en SHS sont plus particulièrement touchés par ce sentiment de tension : 44% en science de la société et 45% en sciences humaines.
- ❖ **La grande majorité des doctorants (94,5%) consacre son temps exclusivement aux travaux de recherche ou juge que les autres missions confiées par l'employeur sont constructives (**figure 20**).** Ce pourcentage évolue peu depuis 2016 et est compris entre 94% et 96%. Plus de la moitié (56%) des 111 doctorants reprochant à leur employeur de leur confier des tâches sans relation avec leur sujet de recherche mènent leur recherche en SHS.
- ❖ **93 % des doctorants interrogés considèrent que leurs relations avec leurs encadrants sont bonnes voire excellentes (figures 21 et 22).** Ce taux est **le plus élevé enregistré depuis 2016**. Les situations qualifiées de « délicates » diminuent en conséquence et concernent 6% (relation avec le directeur de thèse, (**figure 21**) à 7% (relation avec le responsable en entreprise, (**figure 22**) des doctorants. Ces situations couvrent tous les domaines scientifiques.
- ❖ **La part des réunions mensuelles (37%) entre les différents partenaires augmente encore de plus de 6 points par rapport à la dernière évaluation** (31% en 2022, 29% en 2021 contre 19% en 2016), soit une progression de 18 points depuis 2016. Cette évolution se fait cependant au détriment des réunions trimestrielles, **le taux de réunions les plus occasionnelles (fréquence inférieure à 1 an) stagne et concerne encore 11% des doctorants (figure 24)**, dont les 2/3 en SHS : les doctorants les plus impactés sont ceux ayant réalisé leur thèse en sciences de la société (34% de la population) puis en sciences humaines et humanités (18% des doctorants de cette discipline).
- ❖ **Le pourcentage de doctorant déclarant avoir bénéficié d'un comité de suivi de thèse s'élève à 94%,** progressant d'un point par rapport à l'évaluation de 2022 (**figure 23**). Même si ce taux s'est grandement amélioré depuis les évaluations de 2016, on peut s'interroger qu'il ne soit pas plus important puisque les comités de thèses sont obligatoires depuis 2016 (article 13 de l'arrêté du 25 mai 2016¹ fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032587086>

du diplôme national de doctorat). Parmi les doctorants n'ayant pas bénéficié de comité de suivi, toutes les disciplines sauf la physique sont représentées.

- ❖ **En constante progression depuis 2016, le taux de participation à l'ensemble des formations délivrées par les écoles doctorales connaît un bon de 6 points par rapport à l'évaluation précédente.** Ainsi, 85% des doctorants ont pu suivre ces formations (*figure 25*). Par le passé l'ANRT proposait des formations qui n'ont plus été reconduites depuis 2022.

Vers une immersion quasi totale du doctorant dans la recherche académique et non académique

- ❖ **Durant la Cifre, la proportion de doctorants partageant leur temps de travail entre les différentes structures d'accueil progresse et atteint 90% (contre 88% en 2022).** Cette alternance leur permet ainsi de bénéficier d'une double culture et d'une double expérience souhaitée par le dispositif Cifre. L'échelle de distribution de ce temps de travail reste large et correspond certainement à la diversité des situations. La proportion de doctorants consacrant l'intégralité de leur temps à une seule des deux structures d'accueil se réduit à 9,6 %, en baisse de 2,5 points par rapport aux évaluations de 2021 et 2022. Ce taux retrouve ainsi le niveau observé lors des évaluations de 2018 et 2020 (*figure 18*).
- ❖ **A l'image des évaluations précédentes, plus d'un quart des doctorants (27%) ayant terminé leur Cifre en 2023 ou 2024 déclare avoir changé d'avis en cours de thèse sur leur avenir professionnel (*figure 17*).** Ce taux fluctuant de 24% à 29% en fonction des évaluations, illustre bien que la Cifre, en offrant une double expérience dans deux univers, laisse encore le choix aux doctorants de s'orienter vers le secteur public ou privé. Il est à noter que, **même si la majorité des doctorants (77%) privilégie une carrière dans le secteur privé (*figure 17*), le secteur académique séduit désormais 23% d'entre eux, soit une progression de 4 points par rapport à 2022.** Ce résultat constitue le score le plus élevé depuis 2016.

Un niveau d'insertion professionnelle à la hausse, avec de meilleures conditions d'emploi

- ❖ **Le pourcentage de doctorants déjà en activité en fin de Cifre (62,4%, *figure 38*) progresse de plus de 5 points par rapport à l'évaluation de 2022 pour atteindre le niveau le plus haut observé lors des évaluations de 2016 à 2022 (52 à 58%).** C'est l'emploi dans un organisme public (+ 3 points) et dans l'entreprise partenaire de la Cifre (+4 points) qui pousse cette croissance. Ils sont également 5% à continuer en post-doctorat, chiffre stable par rapport à la dernière évaluation. Du fait d'un problème rencontré lors du changement de notre plateforme, il n'a pas été possible d'évaluer la proportion de doctorant ayant créé leur propre entreprise en fin de Cifre².
- ❖ **En conséquence, le taux de doctorants en recherche d'emploi en fin de Cifre chute à 31,9% (- 5 points par rapport à 2022 et -9 points par rapport à 2021)** pour atteindre le niveau le plus bas observé lors des évaluations réalisées depuis 2016.
- ❖ **Après un fléchissement en 2021 et 2022, la proportion de doctorant en poste dans un organisme public repart à la hausse (12,7%).** Parmi ces doctorants, ils sont moins nombreux qu'en 2022 à poursuivre leurs travaux de thèse (23,3%, -9,5 points) et plus nombreux en post-doctorat (24,8%, +9,6 points). Ces chiffres renouent avec ceux des évaluations menées avant la pandémie (*figure 44*).
- ❖ **C'est le secteur privé et plus précisément les entreprises partenaires de la Cifre qui contribuent largement à l'emploi des doctorants en fin de Cifre :** à l'issue de leur Cifre, 49,7 % des doctorants intègrent le secteur privé (*figure 38*), soit une progression de 3 points par rapport à 2022. Cette hausse s'explique par une augmentation des recrutements réalisés par les entreprises partenaires, qui ont embauché 40,6 % des doctorants en 2023-2024 contre 37 % en 2022.

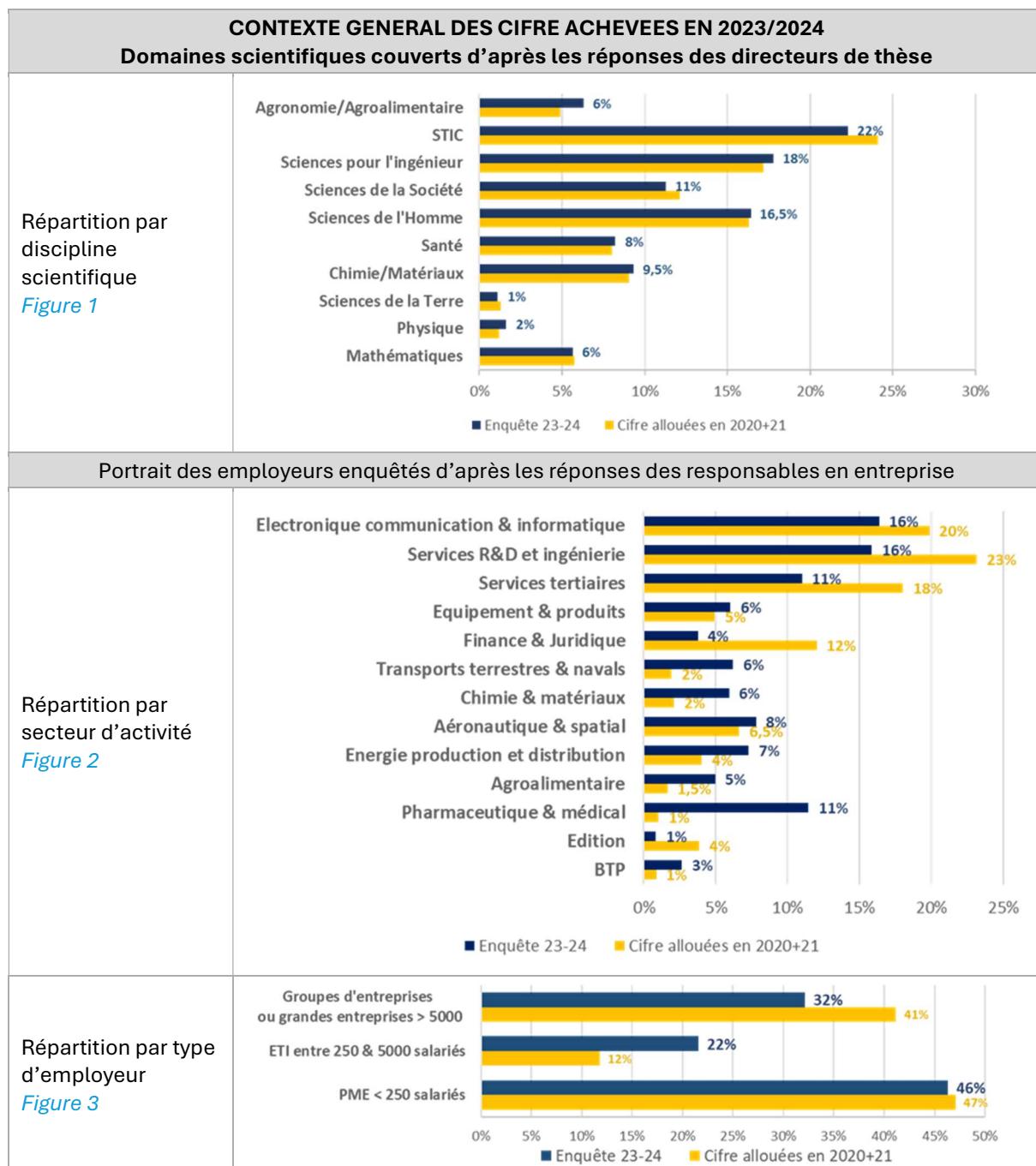
² Le changement de plateforme a entraîné certaines erreurs de saisie, rendant inexploitables les réponses à quelques questions. Les questions concernées sont mentionnées dans le corps du texte de ce rapport ainsi qu'en partie 3.

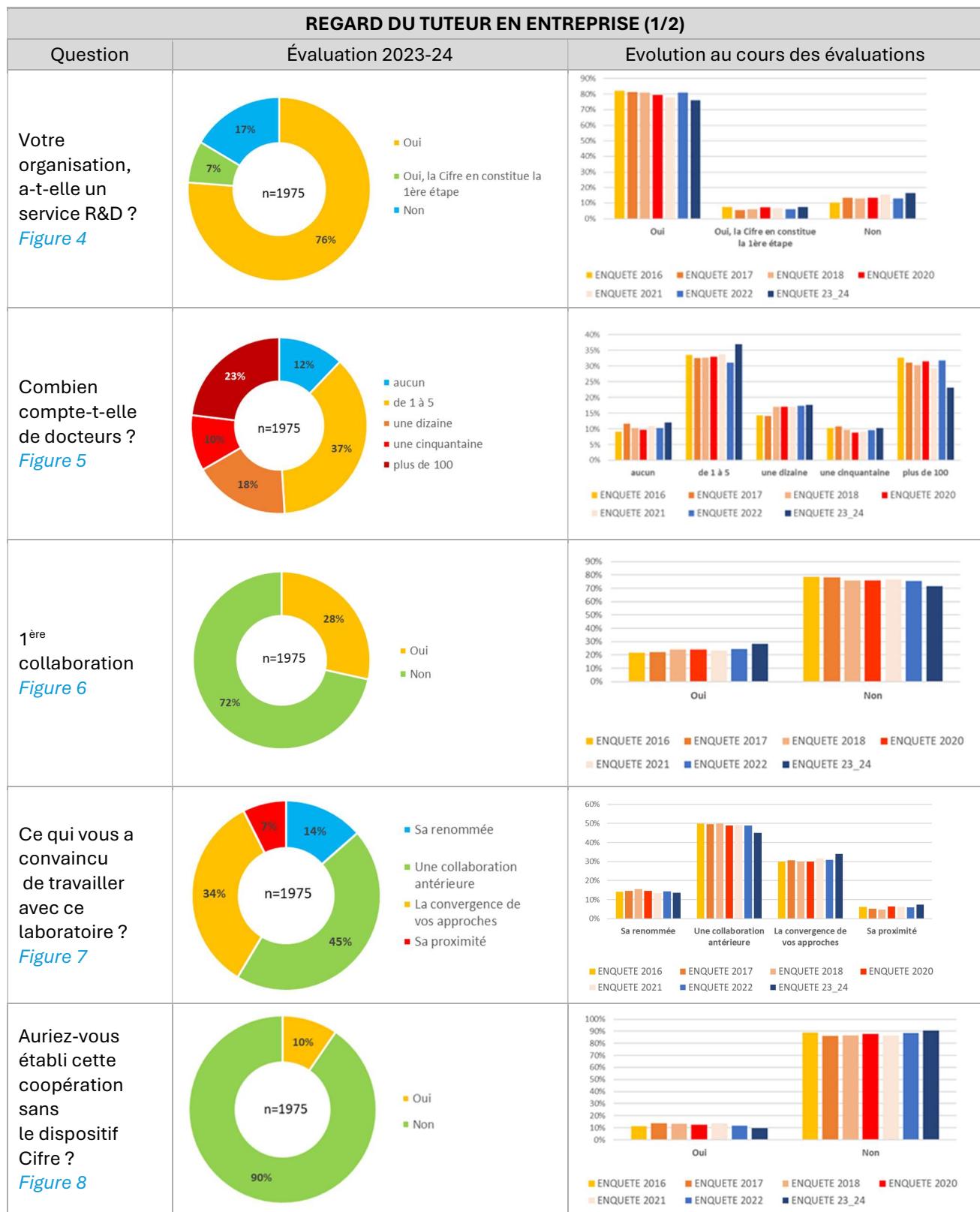
- ❖ **Avec un taux de recrutement en hausse de près de 8 points (53,2% en 2023-24 contre 45,3% en 2022, (figure 39) les PME sont les premières à employer les doctorants en fin de Cifre.** Le pourcentage de doctorant en emploi dans les ETI reste stable tandis que celui dans les grandes entreprises recule pour rejoindre celui des évaluations de 2020 et 2021.
- ❖ **La tendance à l'amélioration des salaires mise en évidence depuis l'évaluation de 2021 se poursuit** : 49% des doctorants déclarent recevoir un salaire brut annuel au-delà de 39k€ en fin de Cifre. Ce taux approchait les 46% en 2021 et 48% en 2022. Il variait entre 36 et 41% dans les évaluations antérieures (figure 41). Cette hausse profite à la tranche de salaire comprise entre 40 et 59 k€.
- ❖ **Le CDI reste le contrat de travail majoritaire dans le secteur privé et concerne 74% des doctorants**, alors que dans le secteur public le CDD - dont les contrats ATER - prédomine, à hauteur de 93,5% (figure 40). Ces résultats sont stables par rapport aux évaluations antérieures. A noter que l'évaluation 2023-24 enregistre un recul du taux de CDD classique dans le public (-7,5 points comparé à l'évaluation 2022) au profit des emplois ATER (+7,5 points).
- ❖ **Les missions exercées par les doctorants en fin de Cifre sont principalement en relation avec la recherche.** Il y a peu d'évolution par rapport aux évaluations antérieures :
 - dans le secteur public, 100% des missions confiées aux doctorants en fin de Cifre sont, sans surprise, en relation avec l'enseignement et/ou la recherche hors fonctions administratives (figure 44), avec plus de post-doctorants (24,8% contre 15,2% en 2022) et moins de doctorant poursuivant leurs travaux de thèse (23,3% contre 32,8% en 2022).
 - dans le secteur privé, la grande majorité des doctorants occupent des fonctions de R&D (86% de la population, figure 42), en relation avec leur thèse principalement (74%).

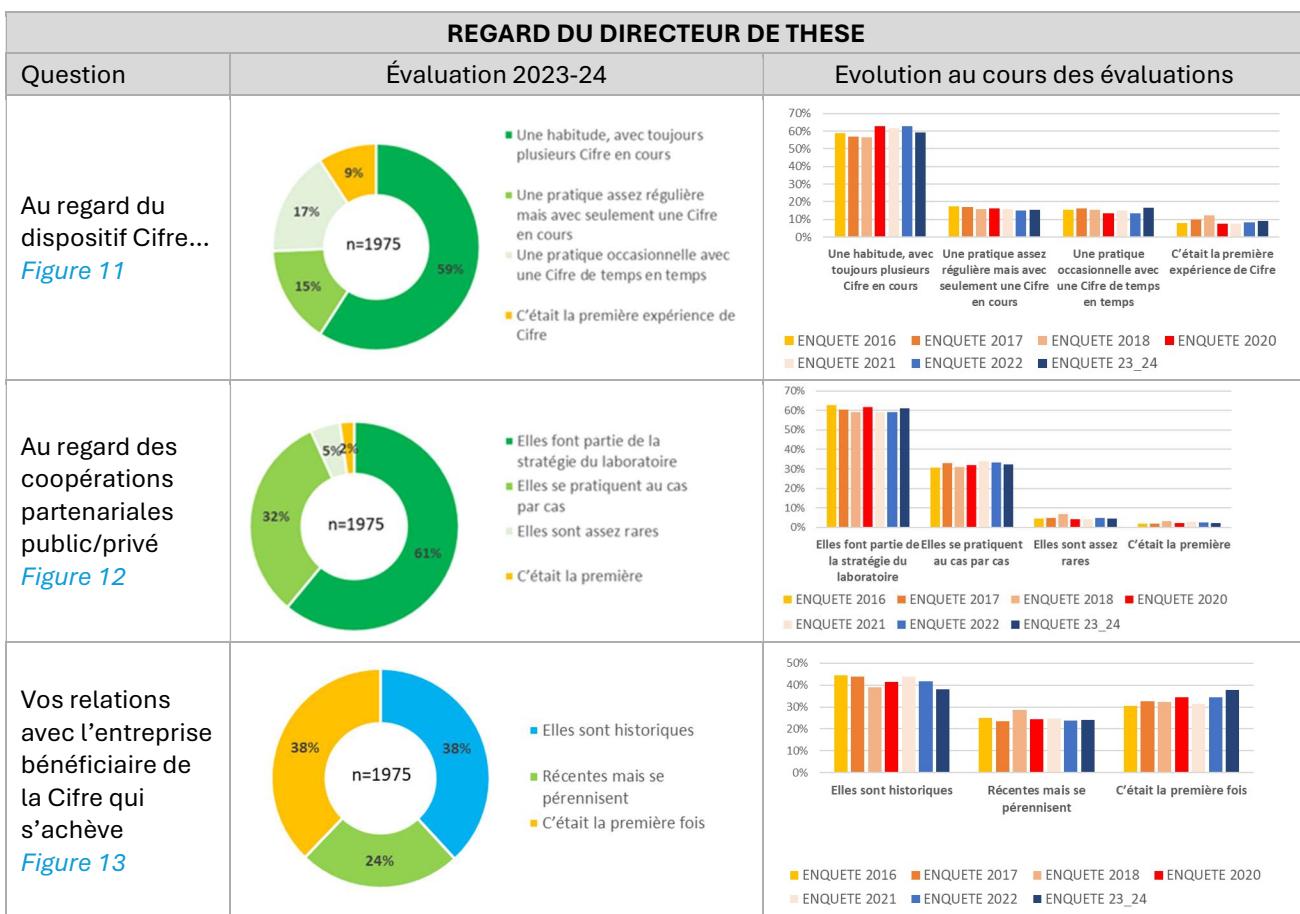
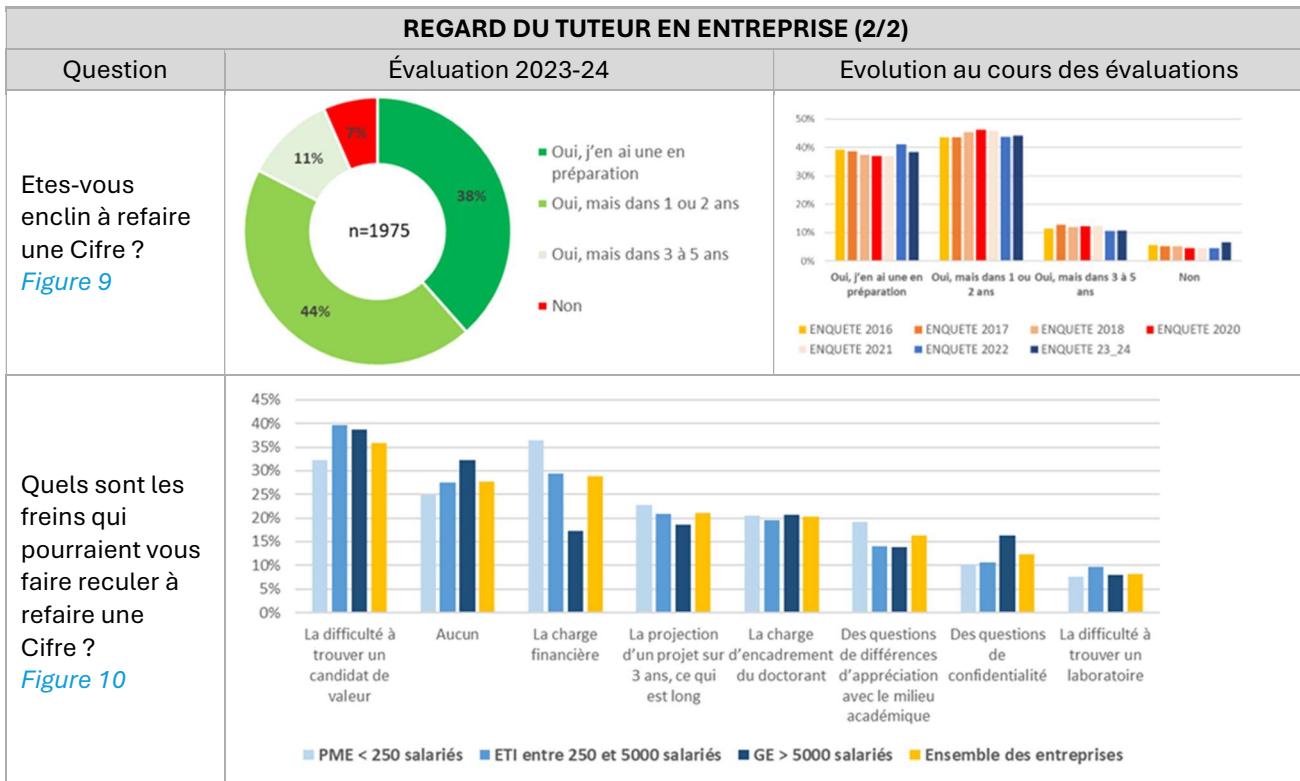
Quelques réserves à l'égard de la recherche partenariale, variables selon le type d'employeurs

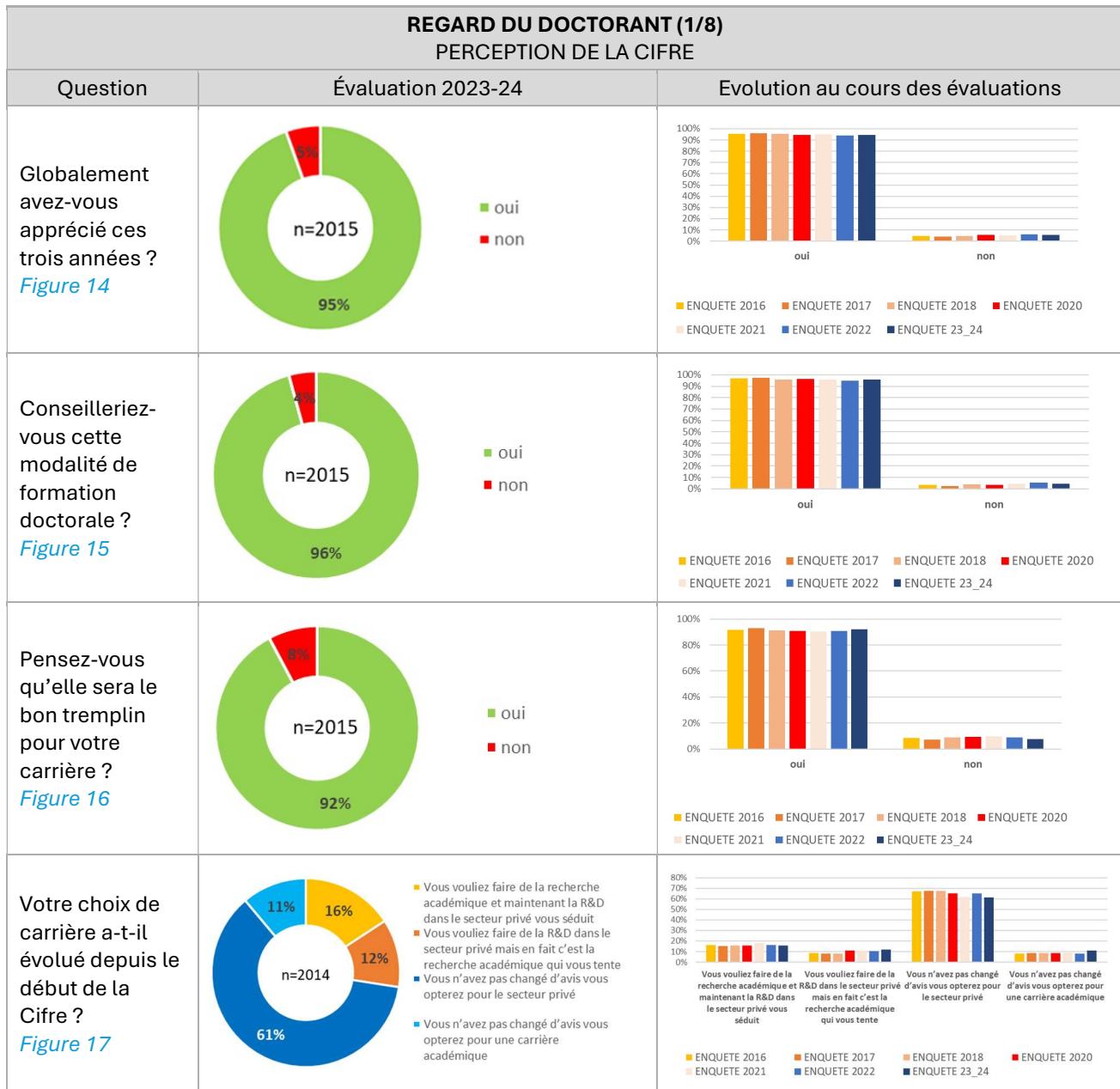
- ❖ **Même si le contrat de collaboration continue à être bien vécu par la majorité des encadrants** (81% des responsables en entreprise, données non disponibles pour les directeurs de thèse, figures 49 & 50), **la part de ceux ne percevant aucun obstacle à renouveler l'expérience Cifre diminue légèrement par rapport à l'évaluation de 2022**, aussi bien chez les responsables scientifiques en entreprise (28 %, soit -2,4 points) que chez les directeurs de thèse (54 %, soit -6 points). Il s'agit des taux les plus bas observés depuis 2016.
- ❖ **La principale difficulté évoquée, à la fois par les responsables scientifiques et par les directeurs de thèse, est de trouver un candidat de qualité** (citée par 36 % des employeurs et 20 % des encadrants académiques). Les responsables scientifiques en entreprise semblent ressentir également plus de contraintes par rapport aux évaluations précédentes (figure 60). Ils sont en effet proportionnellement plus nombreux qu'auparavant à souligner la charge financière (29 %, contre 20 à 25 % entre 2016 et 2022), la durée de trois ans du projet (21 %, taux stable depuis 2016), la charge liée à l'encadrement (20 %, contre 15 à 18 % précédemment), les divergences d'appréciation avec le monde académique (16 %, contre 13 à 15 % lors des évaluations antérieures) ainsi que les questions de confidentialité (12% contre 9 à 10% entre 2016 et 2022).
- ❖ **Les freins exprimés dépendent de la typologie d'entreprise** (figure 10) : plus l'entreprise est grande, moins elle semble réticente à s'engager dans une Cifre. Les PME sont les plus réservées notamment en raison de la charge financière, l'engagement sur 3 ans et des différences d'appréciation avec le milieu académique. Les grandes entreprises quant à elles, sont davantage confrontées à la difficulté à trouver un candidat de valeur ainsi qu'aux enjeux liés à la confidentialité. Les ETI, enfin, affichent un positionnement intermédiaire à ces deux profils.

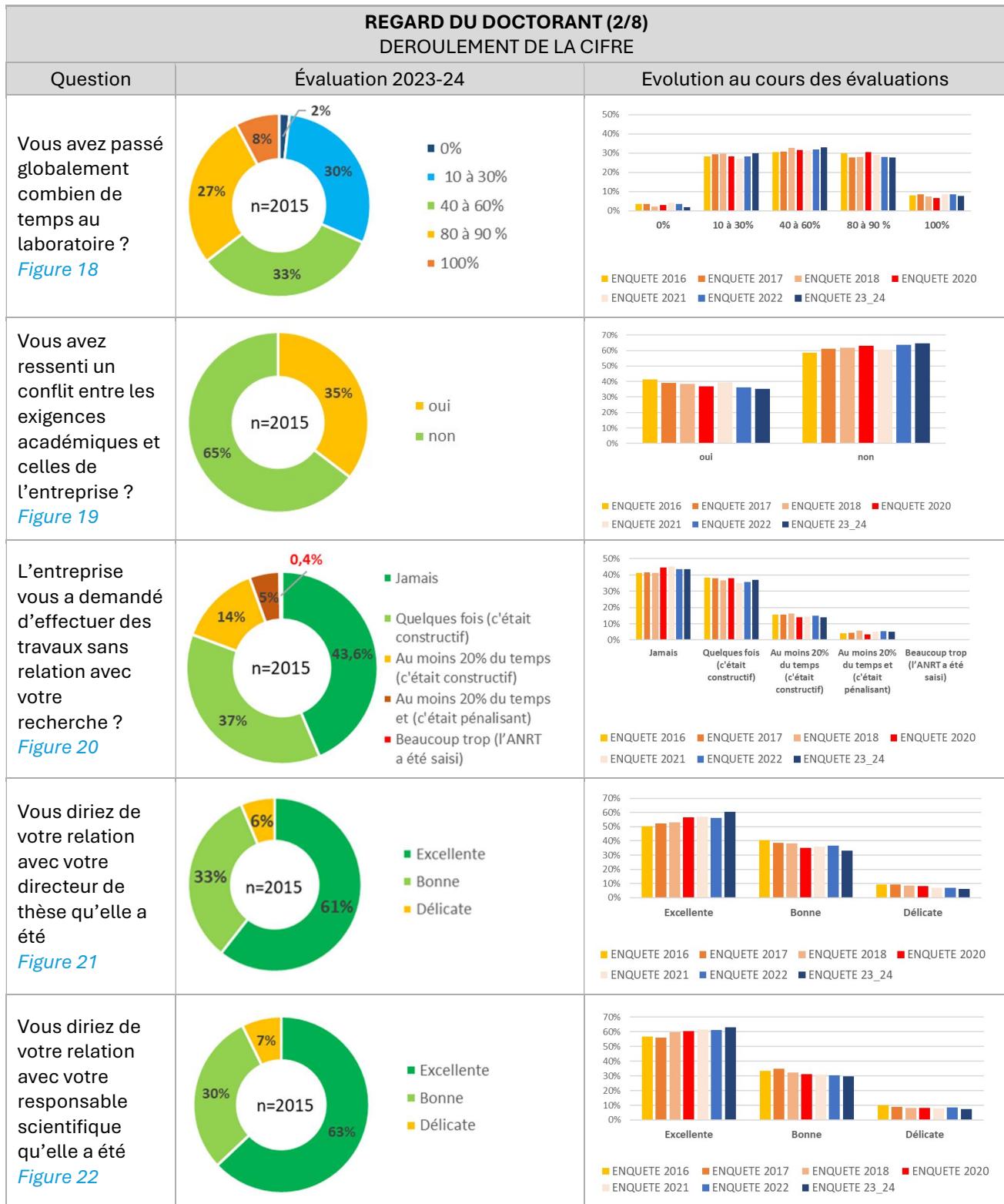
Partie 3 : Détails des réponses à l'évaluation 2023/2024 - comparaison avec les évaluations précédentes

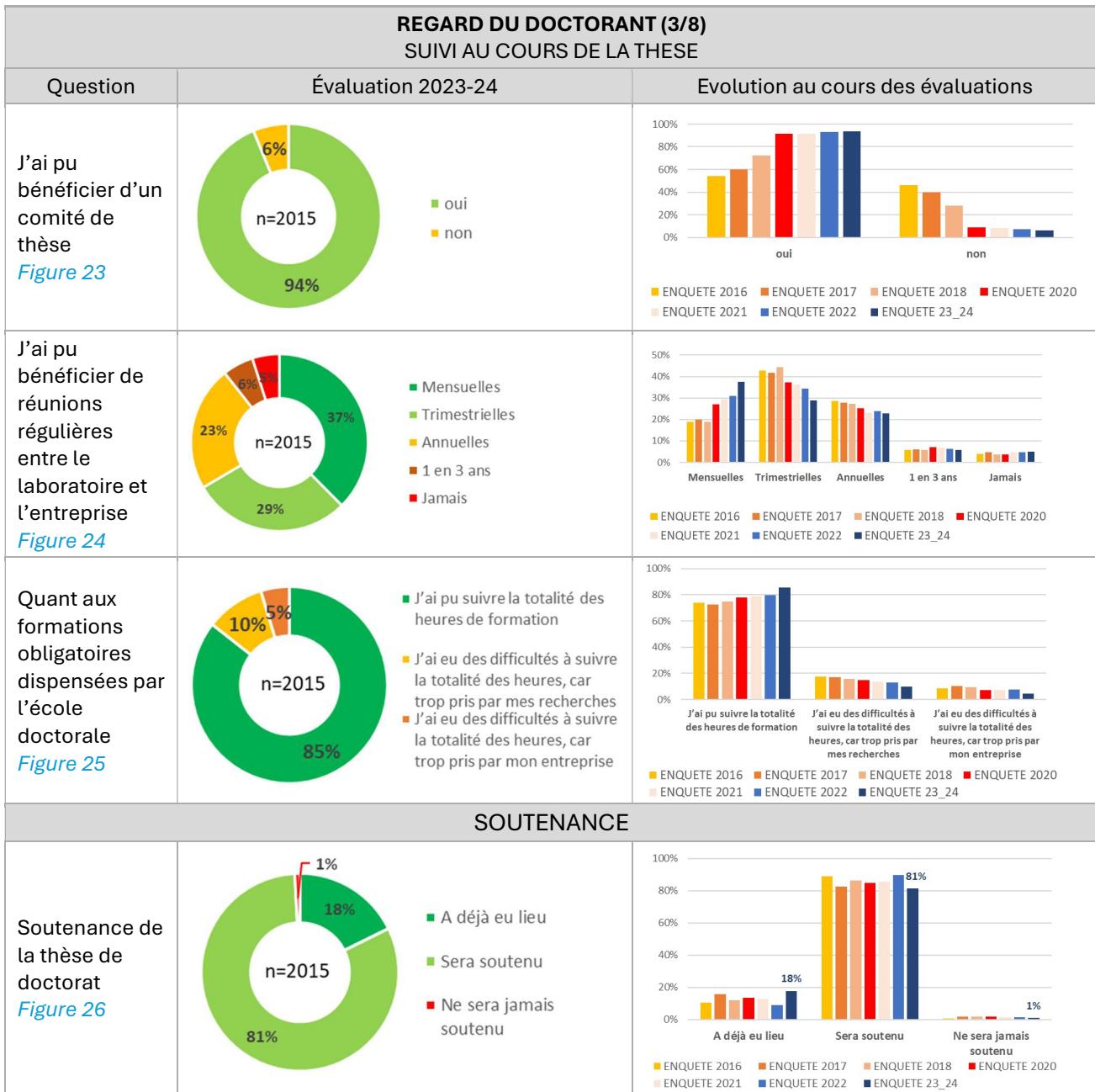




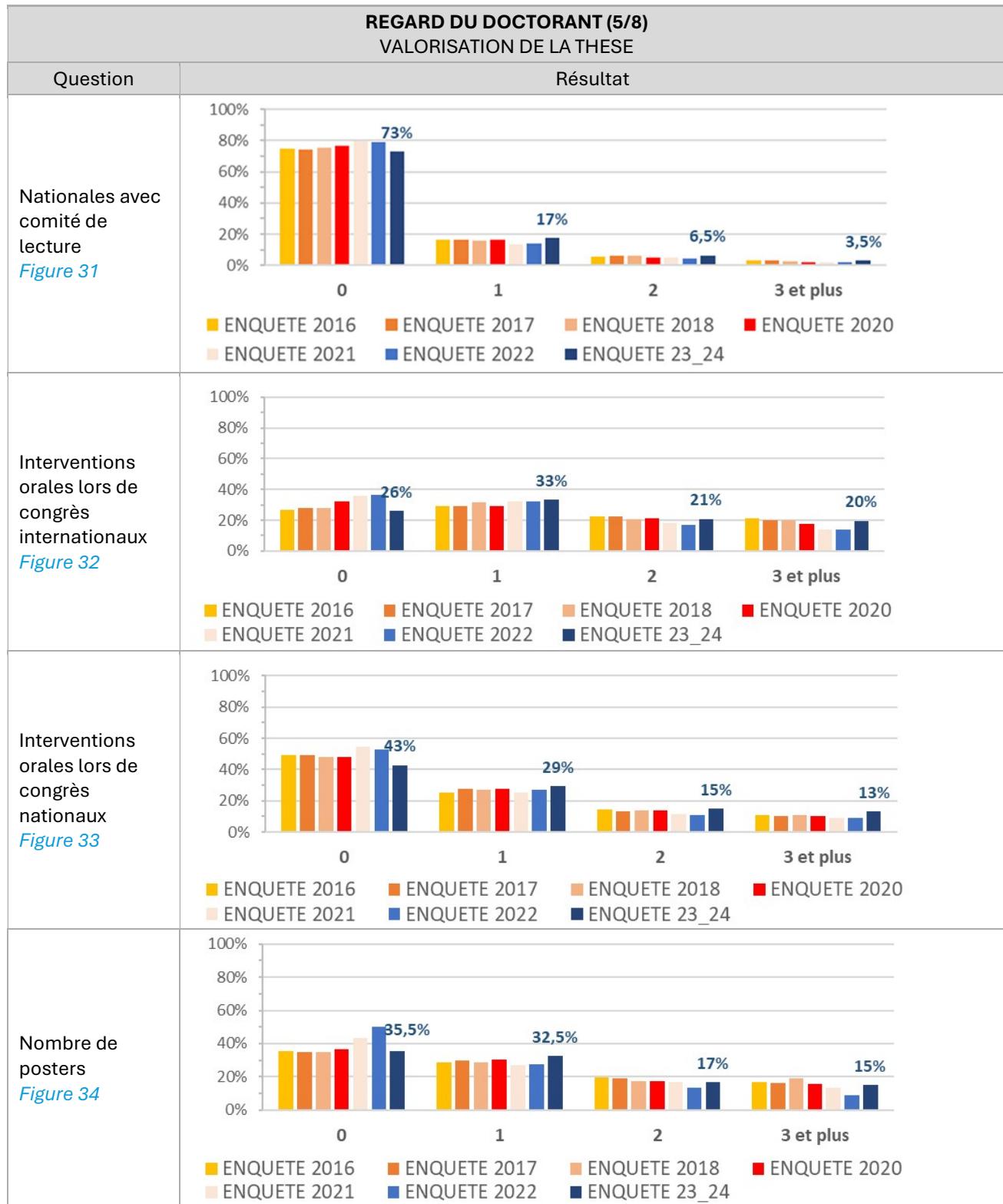


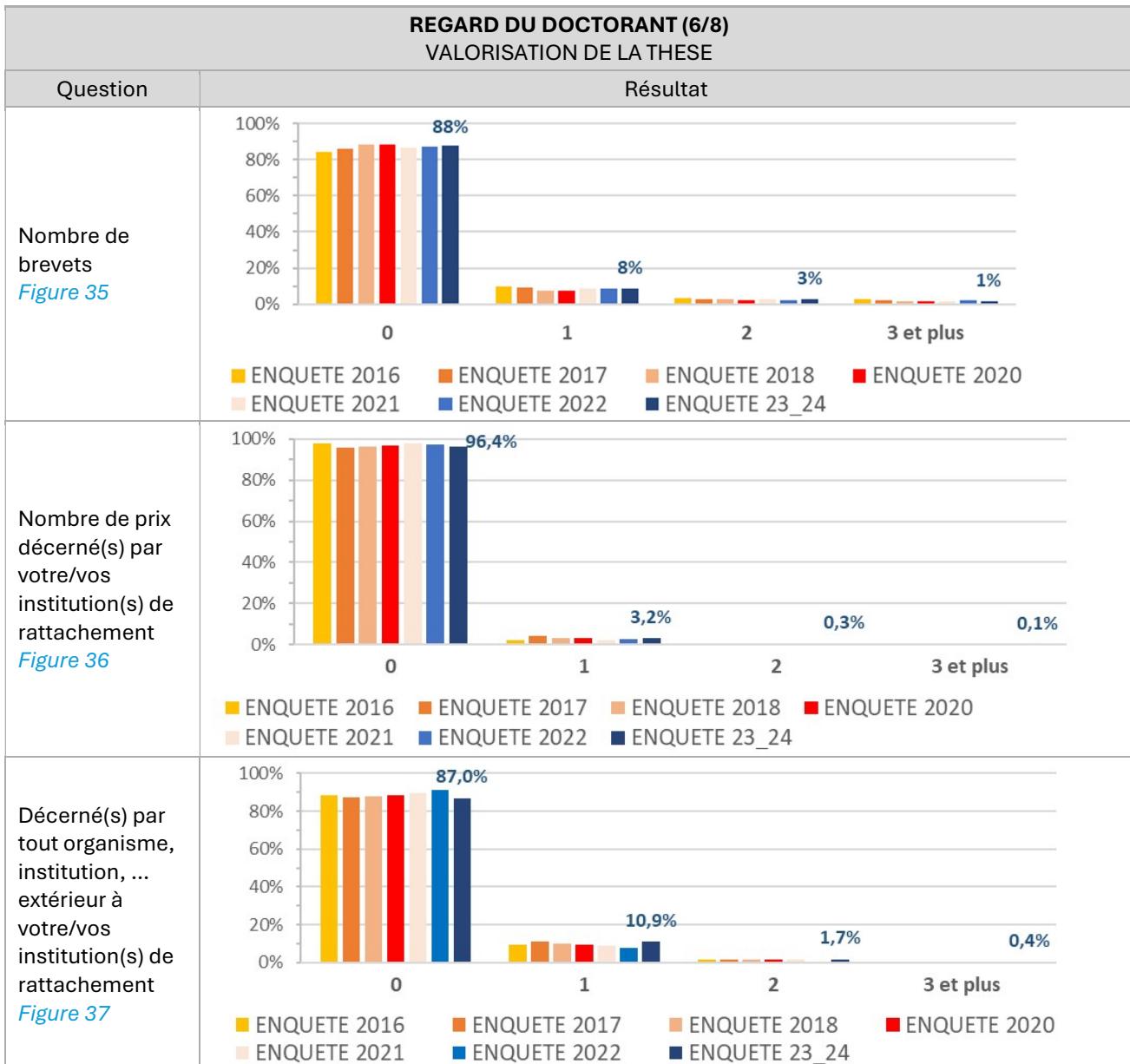


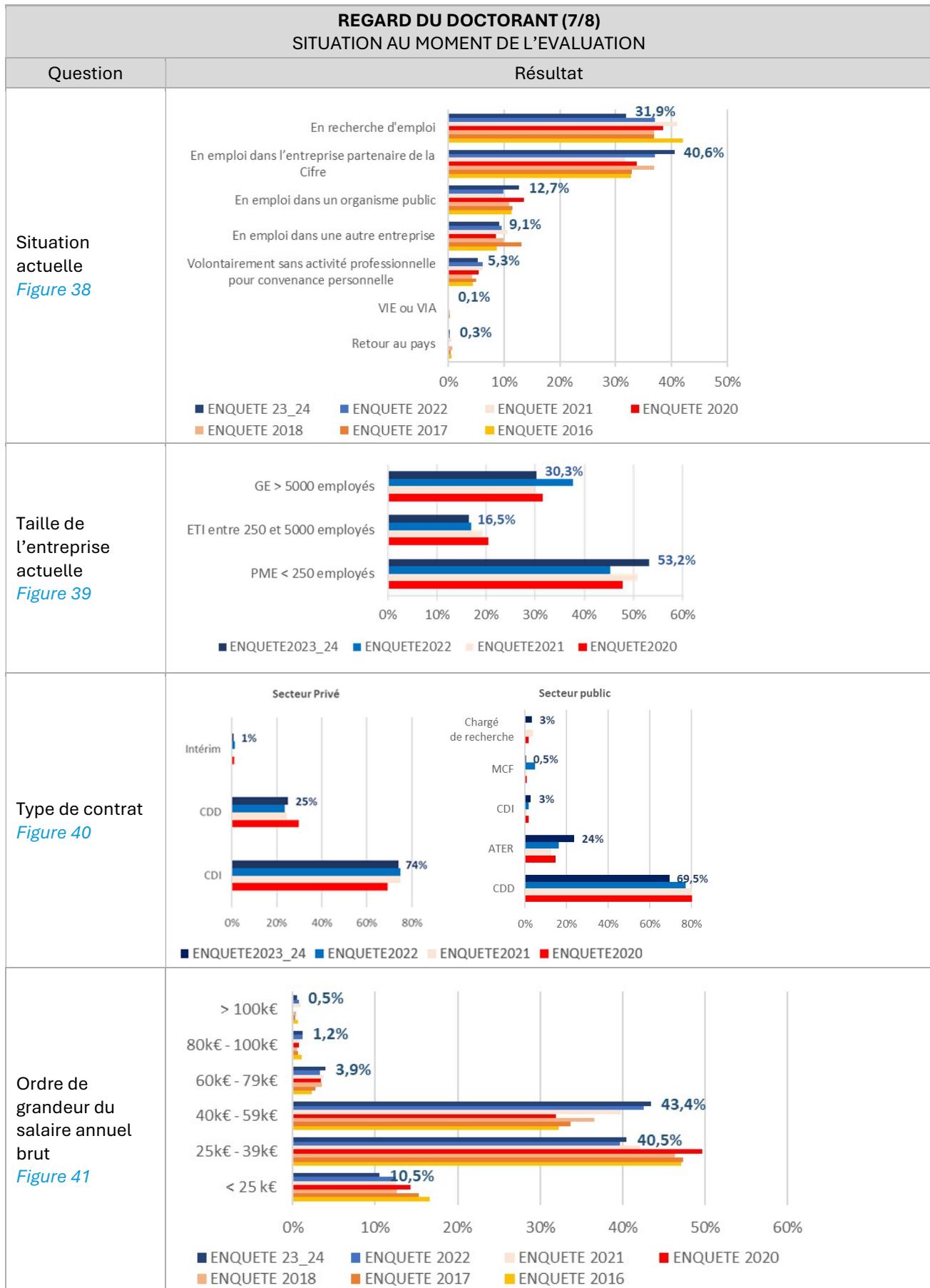


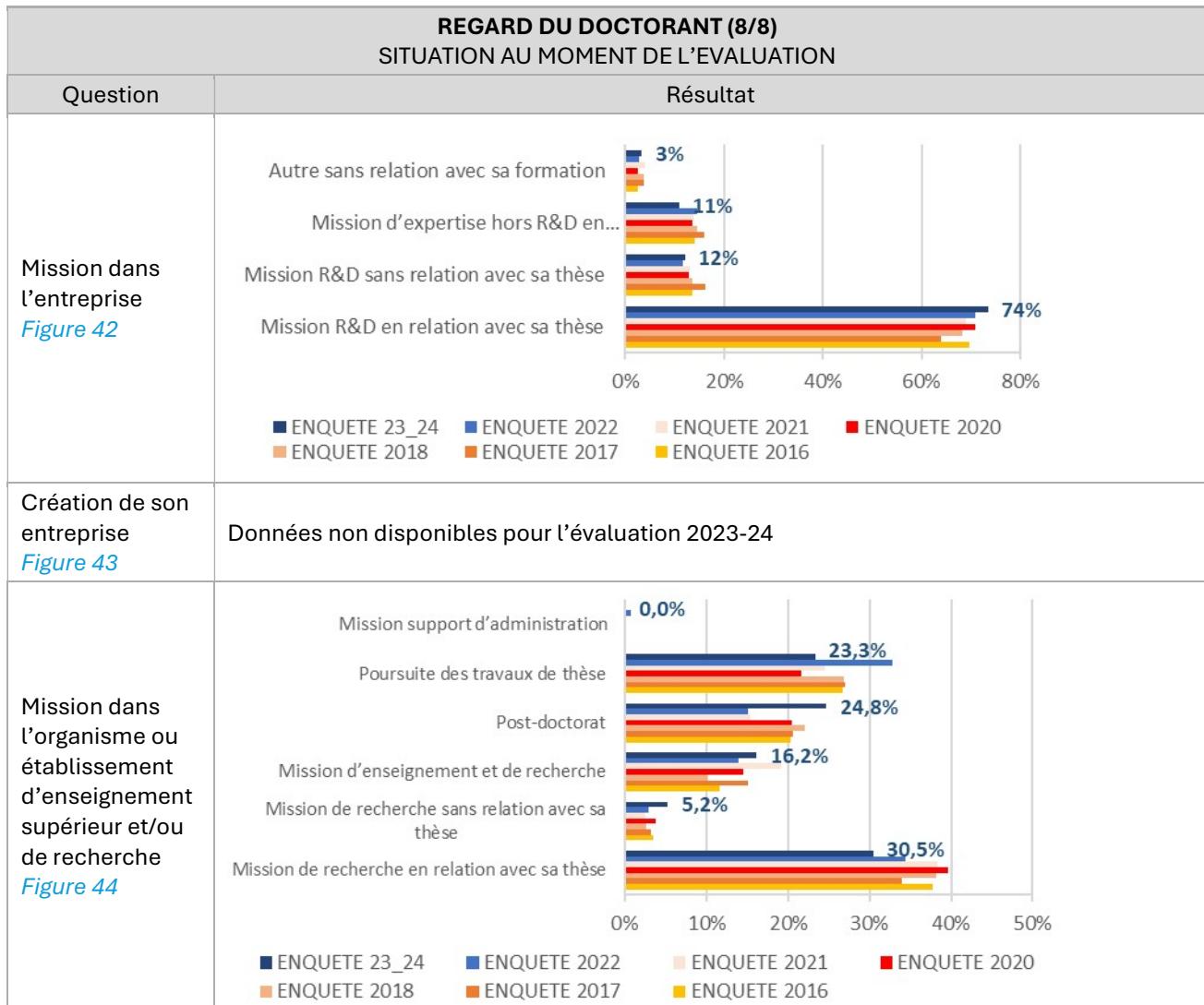


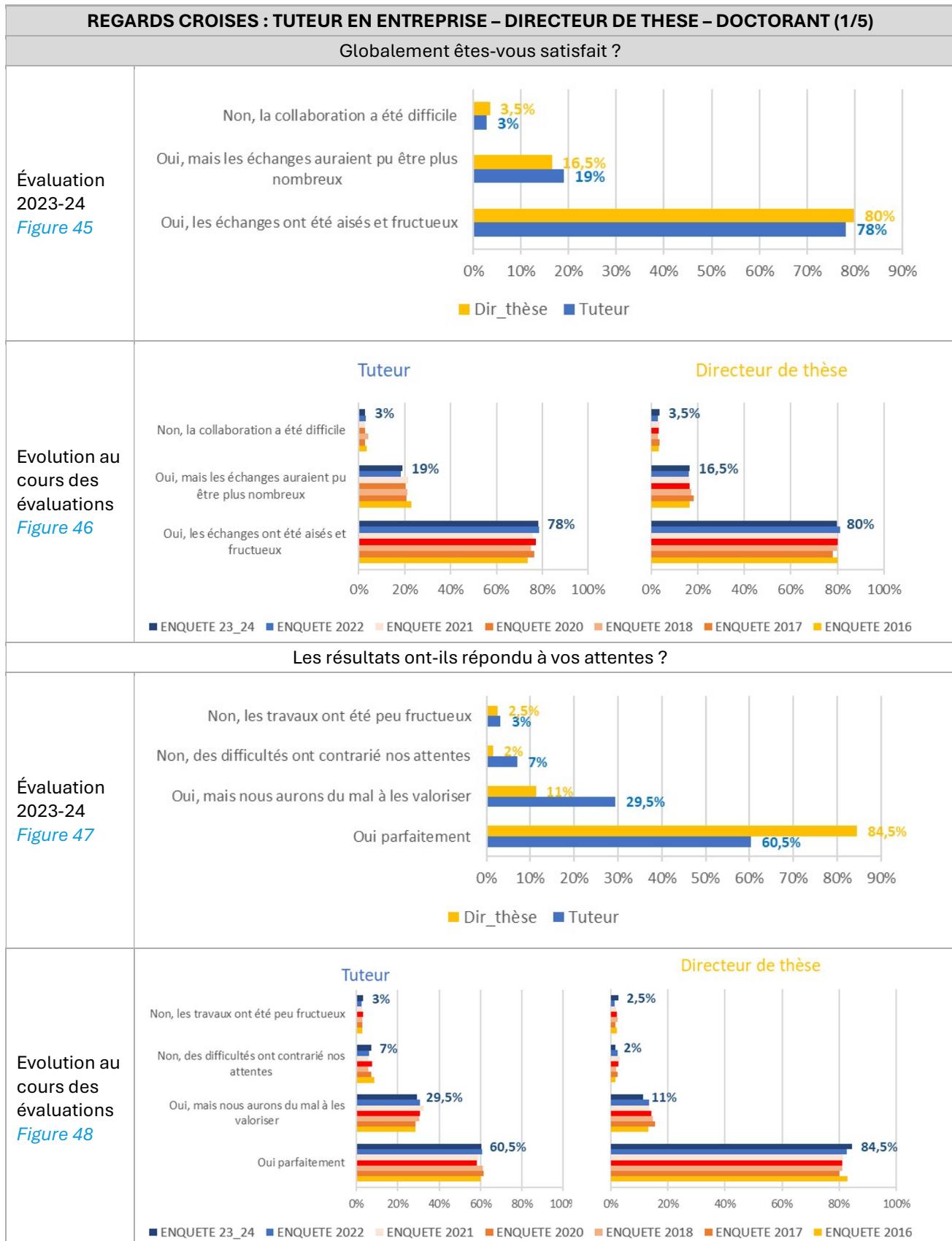
REGARD DU DOCTORANT (4/8) VALORISATION DE LA THESE																																														
Question	Résultat																																													
Synthèse Évaluation 2023- 24 Figure 27	<table border="1"> <caption>Data for Figure 27: Distribution of publication types</caption> <thead> <tr> <th>Publication Type</th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3 et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prix</td> <td>87%</td> <td>11%</td> <td>2%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Brevets</td> <td>88%</td> <td>8%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Poster</td> <td>36%</td> <td>32%</td> <td>17%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Comm. Orales (congrès nationaux)</td> <td>43%</td> <td>29%</td> <td>15%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Publi. Nationales avec comité de lecture</td> <td>73%</td> <td>17%</td> <td>7%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Comm. Orales (congrès internationaux)</td> <td>26%</td> <td>33%</td> <td>21%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Actes de colloques internationaux</td> <td>54%</td> <td>21%</td> <td>15%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Publi. Internationale Rang A</td> <td>52%</td> <td>30%</td> <td>11%</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Publication Type	0	1	2	3 et plus	Prix	87%	11%	2%	0%	Brevets	88%	8%	3%	1%	Poster	36%	32%	17%	15%	Comm. Orales (congrès nationaux)	43%	29%	15%	13%	Publi. Nationales avec comité de lecture	73%	17%	7%	3%	Comm. Orales (congrès internationaux)	26%	33%	21%	20%	Actes de colloques internationaux	54%	21%	15%	10%	Publi. Internationale Rang A	52%	30%	11%	7%
Publication Type	0	1	2	3 et plus																																										
Prix	87%	11%	2%	0%																																										
Brevets	88%	8%	3%	1%																																										
Poster	36%	32%	17%	15%																																										
Comm. Orales (congrès nationaux)	43%	29%	15%	13%																																										
Publi. Nationales avec comité de lecture	73%	17%	7%	3%																																										
Comm. Orales (congrès internationaux)	26%	33%	21%	20%																																										
Actes de colloques internationaux	54%	21%	15%	10%																																										
Publi. Internationale Rang A	52%	30%	11%	7%																																										
Publication au moment de l'évaluation Figure 28	<table border="1"> <caption>Data for Figure 28: Publication distribution</caption> <thead> <tr> <th>Publication Status</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aucune publication à ce jour</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Au moins une publication</td> <td>79%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>Data for Figure 28: Comparison of publication status across years</caption> <thead> <tr> <th>Publication Status</th> <th>ENQUETE 2016</th> <th>ENQUETE 2017</th> <th>ENQUETE 2018</th> <th>ENQUETE 2020</th> <th>ENQUETE 2021</th> <th>ENQUETE 2022</th> <th>ENQUETE 23_24</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aucune publication à ce jour</td> <td>15%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Au moins une publication</td> <td>85%</td> <td>82%</td> <td>82%</td> <td>82%</td> <td>82%</td> <td>82%</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table>	Publication Status	Percentage	Aucune publication à ce jour	21%	Au moins une publication	79%	Publication Status	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24	Aucune publication à ce jour	15%	18%	18%	18%	18%	18%	18%	Au moins une publication	85%	82%	82%	82%	82%	82%	82%															
Publication Status	Percentage																																													
Aucune publication à ce jour	21%																																													
Au moins une publication	79%																																													
Publication Status	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24																																							
Aucune publication à ce jour	15%	18%	18%	18%	18%	18%	18%																																							
Au moins une publication	85%	82%	82%	82%	82%	82%	82%																																							
Publications Internationales de rang A Figure 29	<table border="1"> <caption>Data for Figure 29: International publications of rank A</caption> <thead> <tr> <th>Publications</th> <th>ENQUETE 2016</th> <th>ENQUETE 2017</th> <th>ENQUETE 2018</th> <th>ENQUETE 2020</th> <th>ENQUETE 2021</th> <th>ENQUETE 2022</th> <th>ENQUETE 23_24</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>55%</td> <td>55%</td> <td>55%</td> <td>55%</td> <td>55%</td> <td>55%</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>28%</td> <td>28%</td> <td>28%</td> <td>28%</td> <td>28%</td> <td>28%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>3 et plus</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Publications	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24	0	55%	55%	55%	55%	55%	55%	52%	1	28%	28%	28%	28%	28%	28%	30%	2	10%	10%	10%	10%	10%	10%	11%	3 et plus	5%	5%	5%	5%	5%	5%	7%					
Publications	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24																																							
0	55%	55%	55%	55%	55%	55%	52%																																							
1	28%	28%	28%	28%	28%	28%	30%																																							
2	10%	10%	10%	10%	10%	10%	11%																																							
3 et plus	5%	5%	5%	5%	5%	5%	7%																																							
Actes de colloques internationaux, types proceeding Figure 30	<table border="1"> <caption>Data for Figure 30: International conference acts</caption> <thead> <tr> <th>Proceedings</th> <th>ENQUETE 2016</th> <th>ENQUETE 2017</th> <th>ENQUETE 2018</th> <th>ENQUETE 2020</th> <th>ENQUETE 2021</th> <th>ENQUETE 2022</th> <th>ENQUETE 23_24</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>45%</td> <td>45%</td> <td>45%</td> <td>45%</td> <td>45%</td> <td>54%</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>21%</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>3 et plus</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Proceedings	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24	0	45%	45%	45%	45%	45%	54%	54%	1	20%	20%	20%	20%	20%	21%	21%	2	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	3 et plus	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%					
Proceedings	ENQUETE 2016	ENQUETE 2017	ENQUETE 2018	ENQUETE 2020	ENQUETE 2021	ENQUETE 2022	ENQUETE 23_24																																							
0	45%	45%	45%	45%	45%	54%	54%																																							
1	20%	20%	20%	20%	20%	21%	21%																																							
2	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%																																							
3 et plus	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%																																							

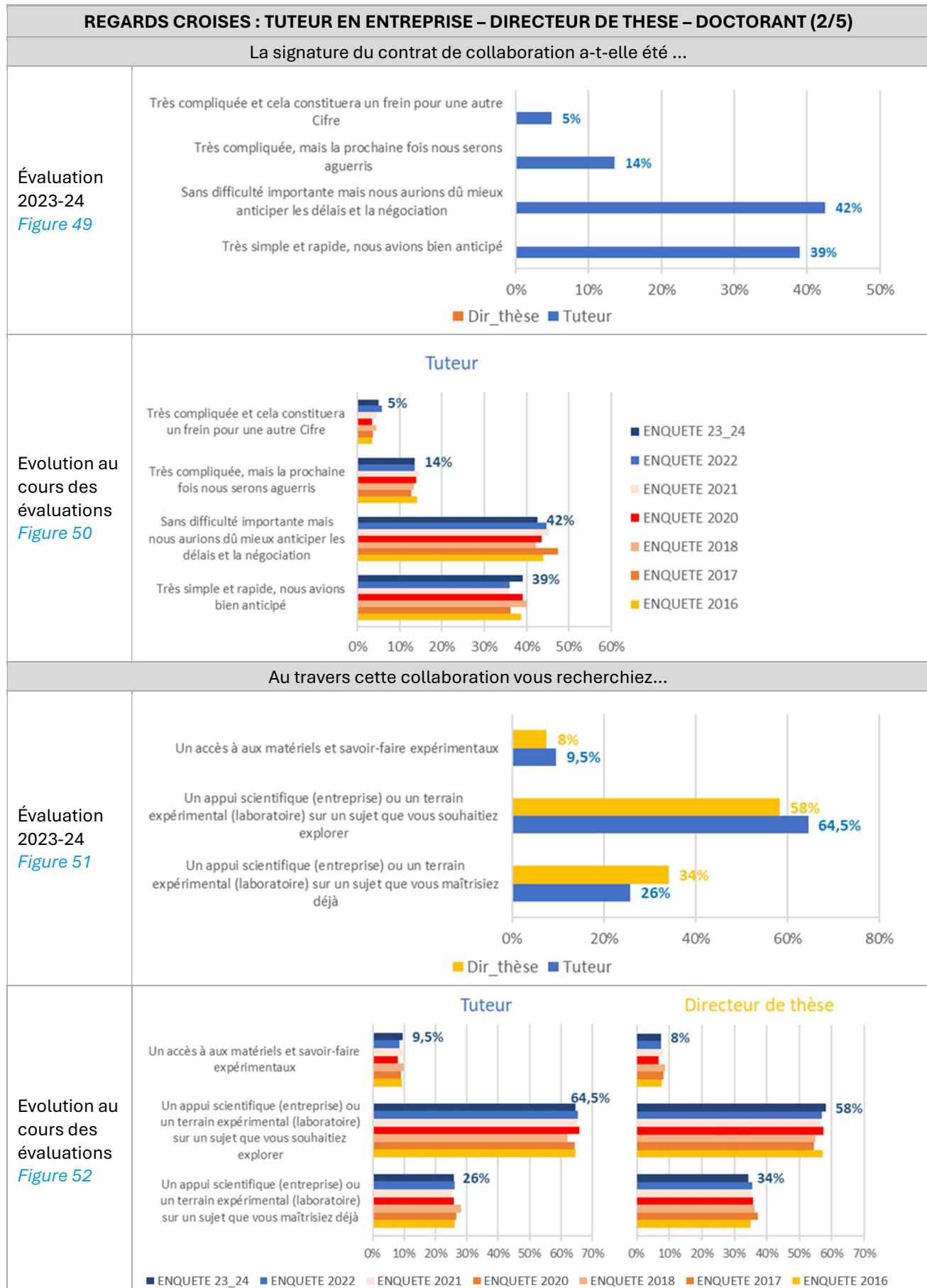


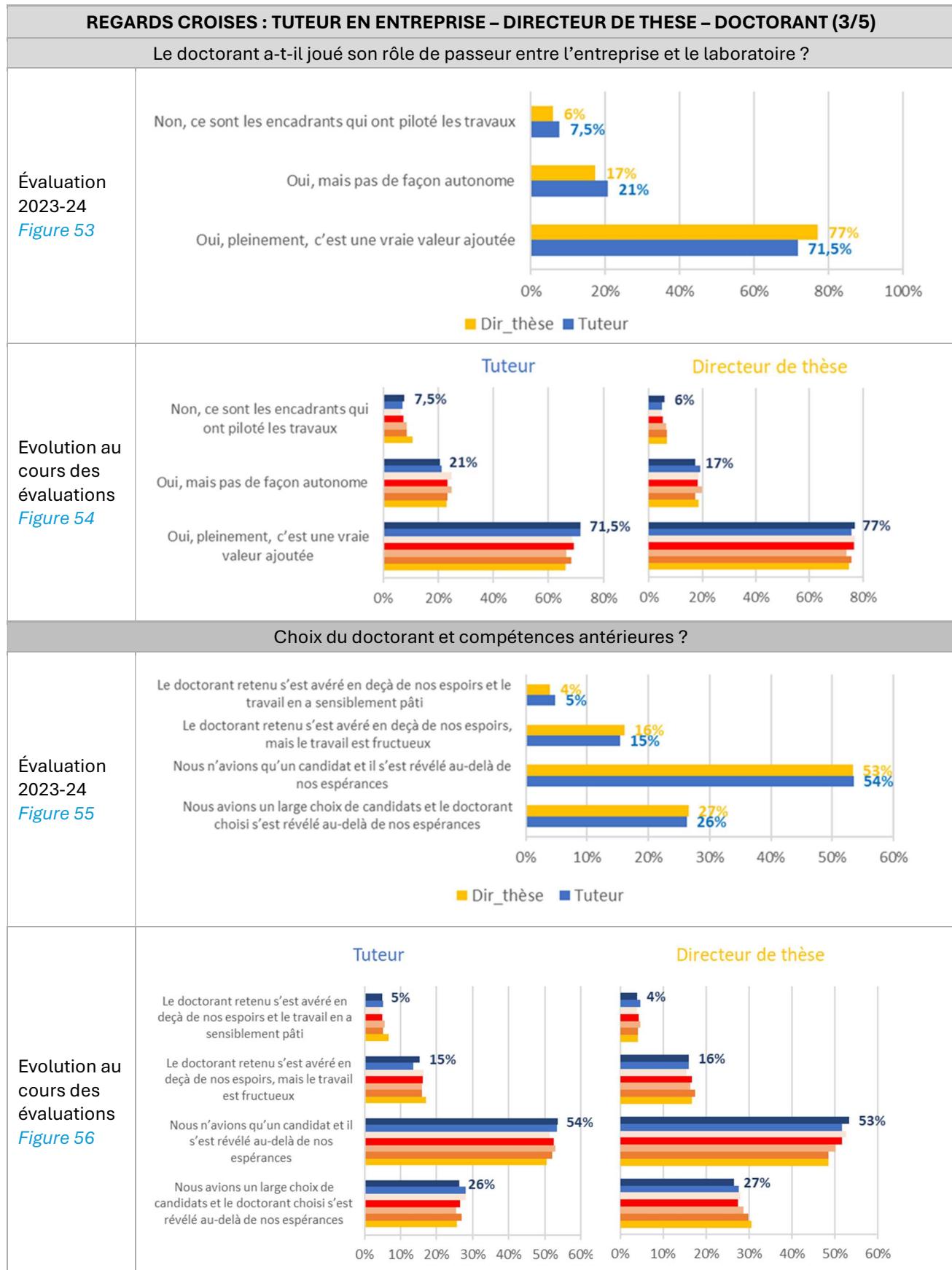








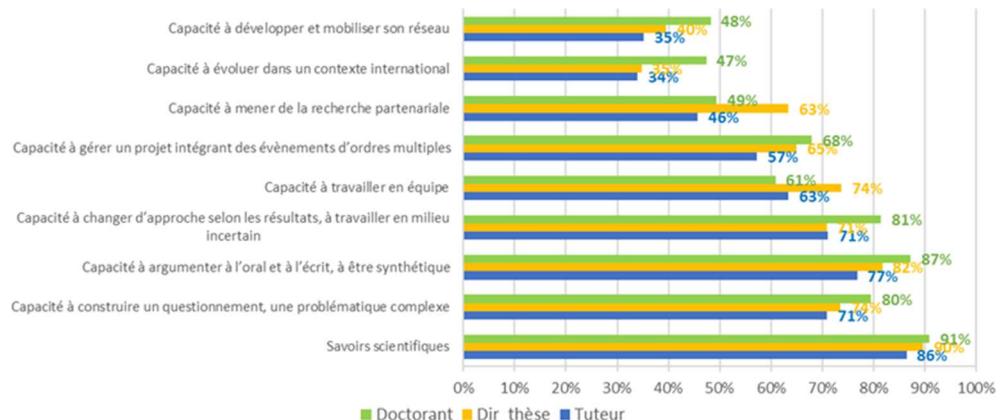




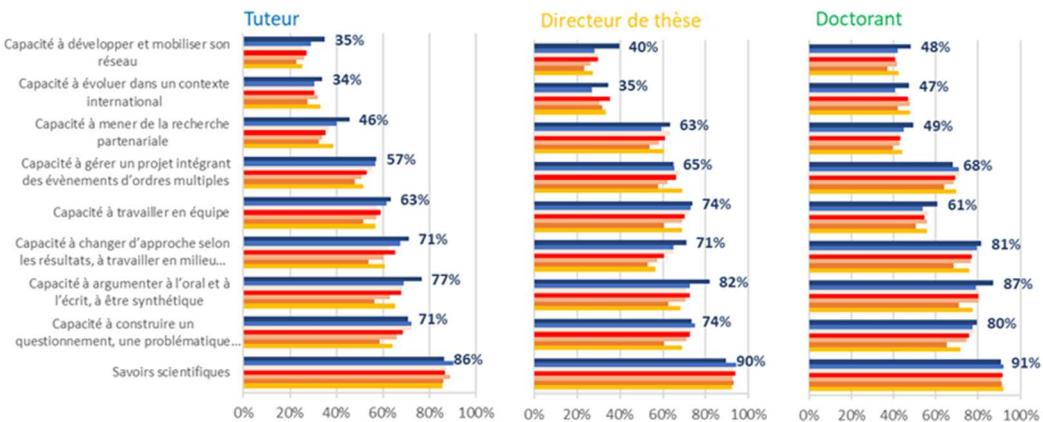
REGARDS CROISES : TUTEUR EN ENTREPRISE – DIRECTEUR DE THESE – DOCTORANT (4/5)

Vous diriez du doctorant qu'il a acquis au cours de la Cifre les compétences suivantes :

Évaluation
2023-24
Figure 57

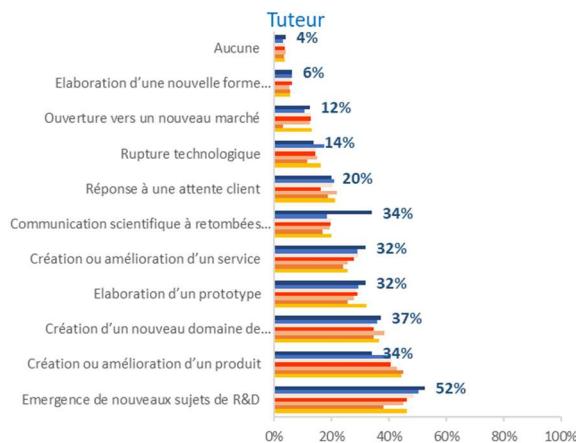


Evolution au
cours des
évaluations
Figure 58



Quelles ont été les retombées du travail de recherche lié à la Cifre ?

Evolution au
cours des
évaluations
Figure 59



REGARDS CROISES : TUTEUR EN ENTREPRISE – DIRECTEUR DE THESE – DOCTORANT (5/5)

Quels sont les freins qui pourraient vous faire reculer à refaire une Cifre ?

