

# A “Failing Enterprise”?

## Une « entreprise vouée à l'échec »?

### An Interview with Lesley Cormack on the Future of the PhD in the Humanities

In December of last year, a team of professors and administrators in the humanities released a provocative study on the future of the PhD in the Humanities.<sup>1</sup> The findings were at once troubling and optimistic. The researchers found that as few as 1 in 10 PhD candidates go on to secure a college or university job, but they point out that Humanities PhDs have the ‘right stuff’ for a plethora of careers outside academia. In order to help grads land those careers, they argue that departments will have to make significant changes to their PhD programs.

Lesley Cormack, historian and Dean of Arts at the University of Alberta, who co-authored the study, was good enough to answer some questions for Robert Talbot at the *Bulletin*.

*What motivated you to participate in this study? Who do you hope to reach with this publication?*

As a graduate supervisor and a former grad chair, I have been aware for many years of how difficult it is for my former students to find tenure-stream jobs in PSE. Even post-doctoral fellowships in the Humanities are rare and the competition is fierce. With a number of humanities scholars who had worked on a very successful SSHRC-funding MRCI, “Making Publics in Early Modern Europe”, (which did have a number of those humanities post-docs) we began to talk about the issues of graduate employment, which led us to investigate the problem and look for solutions.

The problem turns out to be systemic, therefore requiring major attitudinal and institutional change, and so I hope everyone in PSE who is involved with PhD programs, particularly in the humanities, will read and think seriously about this report.

*What were some of the principal findings? Were there any surprises?*

We found that a significant majority of all people who begin a PhD in the Humanities do not achieve a tenure-stream appointment. As many as 50% do not complete their programs, and of those who finish, only 20-30% secure positions

<sup>1</sup> *White Paper on the Future of the PhD in the Humanities*. Institute for the Public Life of Arts and Ideas, McGill University. December 2013. The paper was part of the Future of Graduate Training in Humanities Project, funded by a SSHRC Knowledge Synthesis Grant. It is available online at [http://www.mcgill.ca/iplai/files/iplai/white\\_paper\\_on\\_the\\_future\\_of\\_the\\_PhD\\_in\\_the\\_humanities\\_dec\\_2013\\_1.pdf](http://www.mcgill.ca/iplai/files/iplai/white_paper_on_the_future_of_the_PhD_in_the_humanities_dec_2013_1.pdf).

### Entretien avec Lesley Cormack sur l'avenir du doctorat en sciences humaines

En décembre dernier, une équipe de professeurs et d'administrateurs en sciences humaines a publié une étude provocatrice sur l'avenir du doctorat en sciences humaines.<sup>1</sup> Les résultats sont à la fois troublants et rassurants. Les chercheurs ont constaté qu'un seul doctorant sur 10 obtient un emploi dans un collège ou une université tout en soulignant que les doctorants en sciences humaines ont ‘ce qu'il faut’ pour faire carrière dans bien des domaines hors du milieu universitaire. Mais ils affirment que les départements devront apporter des changements importants à leurs programmes de doctorat afin d'aider les diplômés à obtenir ces carrières.

Lesley Cormack, historienne et doyenne de la Faculté des arts à l'Université de l'Alberta et coauteure de l'étude, a bien voulu répondre aux quelques questions de Robert Talbot pour le *Bulletin*.

*Qu'est-ce qui vous a incitée à participer à cette étude? Quel public cible désirez-vous atteindre avec cette publication?*


À titre de responsable et d'ancienne directrice des études supérieures, je suis consciente que mes anciens étudiants ont de la difficulté à se trouver un emploi menant à la permanence en enseignement postsecondaire depuis plusieurs années. Même les bourses postdoctorales en sciences humaines sont rares et la concurrence féroce. Avec quelques chercheurs en sciences humaines qui avaient réussi à obtenir du financement CRSH-GTRC, « Making Publics in Early Modern Europe » (dont un certain nombre étaient de ces doctorants en sciences humaines), nous avons commencé à parler de la question de l'emploi des diplômés, ce qui nous a menés à étudier le problème et à chercher des solutions.

Le problème s'avère être systémique et nécessite donc un changement d'attitude institutionnel majeur. J'espère ainsi que tous ceux qui sont impliqués dans des programmes de doctorat en enseignement post-secondaire, en particulier dans les sciences humaines, vont lire et réfléchir sérieusement au contenu de ce rapport.

*Quelles sont les principales conclusions? Y a-t-il des surprises?*

Nous constatons que la grande majorité de ceux qui entreprennent un doctorat en sciences humaines ne réussissent pas à obtenir un poste menant à la permanence. Jusqu'à la moitié d'entre eux ne terminent pas leur programme et seulement de 20 à 30% de ceux qui

<sup>1</sup> *White Paper on the Future of the PhD in the Humanities*. Institute for the Public Life of Arts and Ideas, McGill University. Décembre 2013. Le document fait partie du projet Avenir de la formation supérieure en sciences humaines, financé par une Subvention de synthèse des connaissances du CRSH. Il est disponible en ligne au [http://www.mcgill.ca/iplai/files/iplai/white\\_paper\\_on\\_the\\_future\\_of\\_the\\_PhD\\_in\\_the\\_humanities\\_dec\\_2013\\_1.pdf](http://www.mcgill.ca/iplai/files/iplai/white_paper_on_the_future_of_the_PhD_in_the_humanities_dec_2013_1.pdf).



*We need to stop thinking that a graduate who gets a job outside the academy has somehow 'failed'. We need our smart, historically savvy, critically-thinking graduates out in the world, both for our own good and the good of the world.*

*Nous avons besoin de ne plus penser qu'un diplômé qui obtient un emploi à l'extérieur du milieu universitaire a en quelque sorte « échoué ». Nous avons besoin d'étudiants intelligents, capables de réflexion critique et intelligente et qui comprennent l'histoire dans la société, à la fois pour notre propre bien et celui de la communauté.*

in colleges and universities. In other words, this is a failing enterprise. It does not equip students for the careers they will have, and it produces an oversupply for the careers they hope to have. While I had known the situation was difficult for graduates, these startling numbers told me that this was not the 'fault' of individual PhD holders, but rather that the system is set up to make the majority fail. We are taking the best and brightest students and neglecting to provide them with the tools they need to contribute at appropriately high levels in civil society.

*So, what do you think history departments should be doing in order to address this "systemic failure," as the report calls it?*

History departments need to take a hard look at their PhD curriculum. We need to devise curricula that give students skills that can be transferrable to careers other than professoring. The degree should be shorter, we should give up the 'dissertation-as-book,' and we should incorporate internships or community-based projects. Students need more competencies with new media, they need to write for different audiences, and they need help networking into non-post secondary career opportunities. The report suggests a couple of new models, the Workshop PhD and the PhD in Applied Humanities. There are undoubtedly other models that could work well. But it behooves us to shorten the time to degree and give our students the skills and exposure that would ensure that they have successful careers. We also need to stop thinking that a graduate who gets a job outside the academy has somehow 'failed'. We need our smart, historically savvy, critically-thinking graduates out in the world, both for our own good and the good of the world.

*Yes, the report suggests that the humanities PhD should be changed "so that it leads to a multiplicity of career paths instead of only one." How would this look in history? For what non-academic jobs do you think history PhDs are particularly well suited?*

One of the things we realized was that professors are actually terrible at imagining other careers. We've all worked hard for the career we have, and we're really good at understanding how that one works, but less good at knowing what goes on in the world. So I think we need help with that, partnering with friends in the private and public sectors. But I have a

réussissent à le compléter obtiennent un poste dans un collège ou une université. Autrement dit, c'est une entreprise vouée à l'échec. Le doctorat ne permet pas aux étudiants de se préparer pour les carrières qu'ils auront et produit plutôt une surabondance de candidats pour la carrière qu'ils espèrent avoir. Même si je savais que la situation était difficile pour les diplômés, ces données surprenantes confirment que ce n'est pas la « faute » des titulaires d'un doctorat, mais que c'est plutôt le système qui condamne la majorité à l'échec. Nous prenons les meilleurs et les plus brillants étudiants et négligeons de leur fournir les outils dont ils ont besoin pour apporter, à juste titre, une contribution de très haut niveau à la société civile.

*Alors, que devraient faire les départements d'histoire pour remédier à ce que le rapport décrit comme une « défaillance systémique »?*

Les départements d'histoire doivent jeter un regard critique sur leur programme de doctorat. Nous devons concevoir des programmes qui offrent aux élèves des compétences qui peuvent être transférables à des carrières autres que le professorat. Le diplôme devrait être de plus courte durée, nous devrions renoncer à la 'thèse-livre' et devrions y intégrer des stages ou des projets communautaires. Les étudiants doivent posséder plus de compétences avec les nouveaux médias et d'être en mesure d'écrire pour des publics différents. Ils ont également besoin d'outils de réseautage dans le domaine de carrières autres que postsecondaires. Le rapport suggère de nouveaux modèles, la thèse-atelier et le doctorat en sciences humaines appliquées. Il y a sans doute d'autres modèles qui pourraient également fonctionner. Mais il nous appartient de réduire la durée d'obtention d'un diplôme et de donner à nos étudiants les compétences et l'expérience qui leur assureront une carrière réussie. Nous avons également besoin de ne plus penser qu'un diplômé qui obtient un emploi à l'extérieur du milieu universitaire a en quelque sorte « échoué ». Nous avons besoin d'étudiants intelligents, capables de réflexion critique et intelligente et qui comprennent l'histoire dans la société, à la fois pour notre propre bien et celui de la communauté.

*Oui, le rapport suggère que le doctorat en sciences humaines doit être modifié « de sorte qu'il puisse mener à une multiplicité de voies de carrière plutôt qu'à une seule. » En quoi cela consisterait-il pour ce qui est de l'histoire? Selon vous, le doctorant en histoire serait particulièrement bien adapté à quels emplois non universitaires?*

Nous nous sommes aperçus que les professeurs ont une très grande difficulté à concevoir d'autres carrières. Nous avons tous travaillé dur pour la carrière que nous avons et nous comprenons très bien la façon dont celle-ci fonctionne, mais nous sommes moins à l'affût de ce qui

few thoughts. Historians would make great policy analysts. Both government and industry would do better understanding the longer historical view. I also think the burgeoning field of fundraising (especially PSE fundraising) could be a good fit. And strategic planning is a growing field that needs just the sorts of skills and understanding historians could supply.

*You and your colleagues argued that “it degrades the academic institution of the humanities that gifted younger scholars devote a large part of their lives preparing for tenure-track positions that do not exist,” but you advise departments to not reduce the number of PhDs, not even in the short term. You were also lukewarm to the idea of reducing universities’ growing dependence on part-time workers as a means of creating more stable full-time positions. How come?*

We had a long conversation about whether we should be recommending a reduction in Humanities PhDs. I certainly think we should be cautious about increasing the number of programs or students in programs, especially without any change to the career goals for those students. However, we believe that there are many benefits for a person pursuing a PhD in Humanities, particularly if it is shorter in duration and at the same time provides them with several career pathways. The joy and excitement of historical research is real, and a PhD can be an opportunity to delve deep into the archives, to wrestle with deep theory, to piece together new knowledge. And these are all experiences that can change lives, as graduates move through the world in new ways.

I think the issue of part-time workers is a very different one. It is true that the existence of PhD holders without jobs makes it easier for universities to hire sessionals, but the state of post-secondary funding in Canada would not allow universities to translate those contingent workers into tenure-stream positions any time soon, and even if they did, it would not provide jobs for a large percentage of the extra graduates.

*What about humanities undergrads? Did your team consider studying employment results for them?*

There have been a number of employment studies for all undergraduate areas, which are well worth studying. We did not take our study in that direction, but welcome that conversation.

*You did much to defend the merits of the humanities PhD, which is great, but you also acknowledged “the widespread view, held even by new PhDs, that high-level humanities education makes people unfit for work outside the academy.” Anecdotally, I know that PhDs are sometimes screened out of non-academic job competitions because employers worry that they will be insular or feel overqualified. Should history departments be doing more to help market the value of their programs to non-academic employers?*

se passe ailleurs. Donc, je pense que nous devons aider en ce sens, en partenariat avec des alliés dans les secteurs privé et public. Mais j’ai quelques idées. Les historiens feraient de grands analystes politiques. Le gouvernement et l’industrie accompliraient davantage s’ils comprenaient mieux la perspective historique à long terme. Je pense aussi que le domaine florissant de la collecte de fonds (notamment la collecte de fonds postsecondaire) pourrait être un bon choix. Et la planification stratégique est un domaine en pleine croissance qui a un besoin pressant de compétences et de discernement dont les historiens possèdent.

*Vous et vos collègues affirmez que « le sacrifice de jeunes chercheurs doués qui consacrent une grande partie de leur vie pour remplir des postes menant à la permanence qui n’existent pas avilit l’institution universitaire des sciences humaines que, » mais vous conseillez néanmoins aux départements de ne pas réduire le nombre de titulaires de doctorat, même à court terme. Vous êtes également peu réceptifs à l’idée de réduire la dépendance croissante des universités à l’égard des enseignants à temps partiel comme solution pour créer des postes à temps plein plus stables. Pourquoi?*

Nous avons eu une longue conversation pour savoir si nous devrions recommander une réduction des doctorats en sciences humaines. Je pense que nous devrions certainement être prudents quant à l’augmentation du nombre de programmes ou d’étudiants dans les programmes, en particulier si aucun changement n’est apporté aux plans de carrière de ces étudiants. Cependant, nous croyons qu’il y a de nombreux avantages pour un individu à poursuivre un doctorat en sciences humaines, en particulier s’il est d’une durée plus courte tout en leur offrant de nombreux choix de carrière. La recherche historique est un processus enrichissant et un doctorat offre l’occasion de plonger dans les archives, de débattre les grandes questions et d’acquérir de nouvelles connaissances. Ce sont toutes des expériences qui peuvent changer le cheminement de vie des diplômés.

Je pense que la question des enseignants à temps partiel est très différente. Il est vrai qu’il est plus facile pour les universités d’engager des chargés d’enseignement à temps partiel en présence de bon nombre de titulaires de doctorat sans emploi, mais l’état du financement post-secondaire au Canada ne permettrait pas aux universités de transformer ces enseignants intérimaires en des postes menant à la permanence du jour au lendemain, et même si elles le faisaient, cela ne procurerait que très peu d’emplois par rapport au pourcentage élevé de diplômés excédentaires.

*Qu’en est-il des étudiants au premier cycle en sciences humaines? Votre équipe a-t-elle pensé à étudier les indicateurs d’emploi pour eux?*

Il existe un certain nombre d’études sur l’emploi pour tous les domaines au premier cycle qui valent la peine d’être étudiées. Cette étude n’abonde pas en ce sens mais nous sommes entièrement disposés à participer au dialogue sur cette question.

*Vous défendez vigoureusement le bien-fondé de la thèse en sciences humaines, ce qui est excellent, mais vous convenez également de « l’opinion largement répandue, qui est même partagée par certains nouveaux titulaires d’un doctorat, que l’éducation en sciences humaines aux cycles supérieurs ne préparent pas les étudiants au travail à l’extérieur du milieu universitaire. » En guise d’anecdote, je sais que les détenteurs de doctorat sont parfois écartés des concours de recrutement non universitaires parce*

This is an area where universities need to be working with employers, so that they can understand and appreciate the skills, training, and high-level thinking a PhD in Humanities would bring to the table. This is why I think internships or graduate co-ops would be very important to a new model. It's striking to me that a significant portion of graduates with PhDs in engineering go into industry and no employers say that they are over-qualified. I see this as a responsibility of the universities and programs – to communicate both to students and to potential employers that there are many successful career paths for a PhD in Humanities, that they have amazing transferable skills, communication skills, and would be a huge asset to any employer.

*How do you think this report will be received by the academy? Are there any signs that some departments are shifting toward this kind of approach?*

The preliminary responses we have received to this report have been very positive. We all want our graduate students to succeed and thrive, and often lack the knowledge to help them. That said, our recommendations would necessitate a tremendous shift in attitude, and I think it will be hard to do. I'm hoping we can have some trial programs, and that successes will help other programs give it a try.

*One of the recommendations that I found particularly interesting had to do with reporting – calling on departments to report PhD completion rates and employment outcomes, for example. Do you think many departments would be willing to do this?*

Interesting question. There is a lot of pressure within universities (or at least, at my University) for departments and programs to produce metrics, including rates of completion and graduate placements. Many departments try to keep track of graduates, in an anecdotal way, but I know it is very hard to track what happens to graduates after they leave. Still, this would be very instructive, for the programs themselves as well as for incoming students.

*This is all well and good for future PhDs, but what advice would you give to recent or imminent grads who are looking for work right now?*

There are amazing, fulfilling, lucrative jobs out in the world. You have all the skills everyone is clamouring for (the so-called 'soft skills'). You may have to do a different sort of networking and professional development than that you are using for the academic market, but it could be well worth doing. And when you get those jobs, come back and help others. We could take over the world.

*que les employeurs craignent qu'ils soient insulaires ou surqualifiés. Est-ce que les départements d'histoire pourraient en faire plus pour aider à mettre en valeur leurs programmes auprès d'employeurs non universitaires?*

Les universités doivent œuvrer avec les employeurs afin que ces derniers puissent comprendre et apprécier les compétences, la formation et la réflexion de haut niveau qu'un titulaire de doctorat en sciences humaines possède. C'est la raison pourquoi je pense que des stages ou des programmes coopératifs pour les diplômés seraient essentiels dans un nouveau modèle. Je suis surprise que les détenteurs d'un doctorat en histoire soient considérés surqualifiés car ce n'est pas le cas pour les titulaires de doctorat en génie qui percent dans cette industrie et où aucun employeur n'estime qu'ils le soient. Je considère que ce sont les universités et les départements qui doivent communiquer à la fois aux étudiants et aux employeurs potentiels qu'il existe beaucoup de chemins de carrière pour les titulaires d'un doctorat en sciences humaines, qu'ils ont d'excellentes compétences communicatives et autres qui sont transférables et qu'ils seraient un atout à tout employeur.

*Croyez-vous que ce rapport sera bien accueilli dans le milieu universitaire? Y a-t-il des signes que certains départements se tournent vers ce type d'approche?*

Les premières réponses que nous avons reçues à ce rapport sont très positives. Nous voulons tous que nos étudiants diplômés réussissent et s'épanouissent, mais ne savons pas comment les aider. Ceci dit, nos recommandations nécessiteraient un changement d'attitude radical et je pense que ce sera difficile à accomplir. J'espère que nous pourrions avoir des tests pilotes et que les réussites aideront d'autres programmes à en faire autant.

*L'une des recommandations que j'ai trouvée particulièrement intéressante a trait à la question de la rétroaction – par exemple, le désir de demander aux départements d'offrir les taux de réussite de doctorat et les indicateurs d'emploi. Pensez-vous que de nombreux départements seraient prêts à le faire?*

La question est intéressante. Il y a beaucoup de pression au sein des universités (ou du moins, la mienne) pour que les départements et les programmes produisent des statistiques, y compris les taux de réussite et de placements des diplômés. De nombreux départements tentent de retracer leurs diplômés, de façon anecdotique, mais je sais qu'il est très difficile de savoir ce qu'il advient des diplômés après leur départ. Pourtant, ce serait très révélateur, pour les programmes eux-mêmes ainsi que pour les nouveaux étudiants.

*Tout cela est bien beau pour les titulaires de doctorats futurs, mais quels conseils donneriez-vous aux nouveaux diplômés ou finissants qui cherchent du travail en ce moment?*

Il existe plusieurs excellents emplois valorisants et lucratifs dans ce monde. Vous possédez toutes les compétences que tous réclament à grands cris (les soi-disant « compétences générales »). Vous pourriez avoir à faire du réseautage et du perfectionnement professionnel autres que ceux pour le marché universitaire, mais cela en vaudrait la peine. Et quand vous obtenez ces emplois, revenez et aidez les autres. Rien n'est à notre épreuve.