

Les docteurs de l'Université en France du savoir-faire au faire-savoir

Martine Pretceille

Nella società attuale si richiede alla formazione di poter fare la differenza. Nel programma formativo del Dottore di ricerca, questo obiettivo è mal governato e incerto. Ciò è dimostrato dalla rappresentazione del Diploma di Dottore di ricerca ancora mal identificato e mal riconosciuto. Tuttavia molte sono le iniziative di sviluppo: dall'investimento messo in atto dalle strutture regionali dei Doctoriales, dallo statuto dello studente-ricercatore, da laboratori di ricerca e dalla tutorship per la preparazione alla tesi, dalle associazioni locali e nazionali collegate ai Ministeri della ricerca e dell'economia assieme a una serie di strutture d'appoggio come le convenzioni, le borse di studio, le forme di partenariato all'interno della formazione, le strutture associative di competitività, il riconoscimento nel settore delle Accademie universitarie e di Ricerca. Tuttavia alcuni contesti e implementazione vanno ulteriormente potenziati, a cominciare dalla mobilità, alla partecipazione a reti europee, alla valorizzazione del dottorato professionale, al riconoscimento di una qualifica superiore nei contratti di lavoro. Vi è la necessità di far uscire il dottorato di ricerca dall'anonimato sociale come anche la Commissione europea sollecita da tempo.

Today's society it requires to training to make the difference. In Ph.Ds. training program of research this target is mismanaged and uncertain as proved by the image of the Diploma PhD still recognized and inadequately identified. In spite of general situation, there are many development initiatives as: set up and investment of regional Doctoriales structures, student - researcher Statute, research laboratories and tutoring for the thesis preparation, local and national associations affiliated to the Ministry of Research and the Economy along with a series of support structures such as the conventions, scholarships, forms of partnership within the training, associative structures of competitiveness, recognition in the field of University Academies and Research Academies. However some contexts and implementation should be further enhanced, in particular: mobility, participation into European networks, enhancement of the professional doctorate, recognition of a higher qualification in employment contracts. As requested by European Commission since long there is the necessity to release Ph.Ds. from social indistinctness.

Parole chiave: dottorato di ricerca, competenze europee, dottorato di ricerca professionale
Keywords: PhD, european competences, professional doctoral research

Articolo ricevuto: 10 gennaio 2014

Versione finale: 18 febbraio 2014

En France, le doctorat ne bénéficie pas de la même représentation positive que dans d'autres pays où le doctorat est le diplôme de référence. C'est un diplôme à la fois méconnu, objet d'admiration tout en étant teinté d'une complaisance dépréciative.

En effet, la culture académique française est fondée sur une trilogie entre les organismes de recherche, les universités et les grandes écoles ainsi que sur un dualisme entre la formation des ingénieurs et celle des docteurs. Le déficit d'image du docteur par rapport à celle de l'ingénieur, même s'il s'atténue depuis quelques années, reste encore prégnant dans les esprits et surtout dans celui des Directeurs des Ressources Humaines (DRH). Ce déficit d'image se retrouve aussi par rapport au grand public et à la société civile qui ignorent toutes les avancées dans ce domaine et restent sur des représentations obsolètes.

Or, Dans un monde où il faut « faire la différence », le savoir et les compétences des docteurs représentent des atouts pour les nombreux acteurs économiques voulant répondre aux défis majeurs qui s'imposent à eux : l'innovation et la relève des cadres scientifiques. L'importance croissante de l'innovation pour les entreprises représente une chance historique de tirer partie des connaissances, du savoir-faire et de la réflexion critique des docteurs. Ceci est d'autant plus urgent qu'il nous faut prendre en compte le fait que la compétitivité est en relation étroite avec l'innovation, et le développement des connaissances. Recherche et production de biens, de services et de produits ne sont plus, ne peuvent plus être déconnectés.

Nous sommes désormais dans une économie de la connaissance qui induit des besoins de compétences en qualité et en spécificité. Les entreprises ont un besoin fort en compétences issues d'une formation à et par la recherche d'autant que les compétences traditionnellement acquises dans les écoles d'ingénieurs ne suffisent plus dans un contexte mondialisé très concurrentiel dont les moteurs sont la recherche et l'innovation.

Dans un contexte d'internationalisation et d'impératif économique, social et culturel, il est temps de mettre fin à ce paradoxe français qui consiste à la fois à admirer les docteurs⁶ tout en leur niant un statut social et professionnel valorisé et valorisant. Par contre, ces derniers ne sont pas et ne doivent pas se considérer en situation d'extra-territorialité. Ce sont des acteurs sociaux et économiques comme les autres. Il est donc nécessaire de poursuivre voire d'amplifier l'effort effectué depuis quelques années pour modifier l'image du docteur afin de mettre fin au décalage d'image entre la perception qu'ont les entreprises et la société civile du doctorat et le monde académique. Ces quelques réflexions s'inscrivent dans cet objectif d'éclaircissement réciproque entre les mondes sans pour autant prétendre à une quelconque forme d'exhaustivité.

LE DOCTORAT, UN DIPLÔME MAL IDENTIFIÉ ET MAL RECONNU

1° De la préparation de la thèse à la formation doctorale

Le doctorat est encore trop souvent perçu comme un prolongement, éventuellement inutile, des études. Or, la formation doctorale, trop longtemps réduite à une expertise scientifique, s'ouvre de plus en plus à des compétences d'accompagnement ouvertes sur les cultures économique, juridique et gestionnaire. En effet, l'expertise scientifique, indispensable et incontournable, doit être soutenue par des compétences qui permettent de l'inscrire dans un ensemble socio-économique complexe. Ainsi, depuis l'arrêté du 7 Août 2006, la formation

⁶ Il ne faut pas confondre avec les doctorats d'exercice (médecine, vétérinaire, pharmacien). Le doctorat d'université est un exercice spécifique de recherche exigeant un engagement d'un minimum de trois ans d'études.

doctorale n'est plus réduite à la seule rédaction d'une thèse. Elle inclut désormais un accompagnement professionnel.

Les écoles doctorales⁷ sont les lieux de structuration de l'offre de formation doctorale au sein des universités et parfois des grandes écoles. Elles fédèrent, sur un site donné, des forces scientifiques de qualité dans un ensemble cohérent de thématiques, souvent ce que l'on appelle communément les laboratoires. Elles doivent développer une ingénierie d'accompagnement, initiée au départ par l'ABG⁸, selon les principes suivants. D'une part, le développement d'une approche par compétences qui conduit les doctorants et les docteurs à se présenter comme offrant des compétences et non comme de simples demandeurs d'emploi ou comme des diplômés ; d'autre part un accompagnement sur mesure pour assurer une convergence entre le projet, les aptitudes personnelles et les attentes du marché du travail.

Parmi les nombreuses initiatives et sans aucun souci d'exhaustivité, on mentionnera⁹:

Les doctoriales : créées par le ministère de la Défense et l'Association Bernard Gregory il y a déjà plus de 20 ans, elles sont soutenues par le ministère chargé de la recherche et par certaines régions. Les Doctoriales sont des séminaires résidentiels d'une semaine qui ont pour objectif de préparer les doctorants à la découverte du monde économique et de l'entreprise par la mise en oeuvre en équipe d'un projet innovant, l'information sur le contexte de l'emploi des docteurs, la définition d'un projet personnel et professionnel.

Valorisation des compétences « nouveau chapitre de la thèse » : les doctorants acquièrent une multitude de compétences non exclusivement scientifiques au cours de leur formation : autonomie, gestion de projet, vision à long terme...mais les valorisent rarement tandis que les industriels ignorent presque tout des compétences spécifiques des docteurs.

Au cours de l'exercice de *Valorisation des compétences – un nouveau chapitre de la thèse*, les doctorants font une analyse critique de la manière dont ils ont conduit et géré leur thèse en tant que projet professionnel.

Cet exercice a pour but de permettre aux doctorants de préparer leur démarche de recherche d'emploi de façon pertinente et d'optimiser leurs chances d'insertion professionnelle en les aidant, d'une part, à définir précisément un projet professionnel en rapport avec leurs goûts et aptitudes, d'autre part, à rédiger un CV ad hoc et à préparer leurs entretiens d'embauche en valorisant les compétences et aptitudes professionnelles. Les doctorants sont accompagnés par un -

⁷ Arrêté du 7 Août 2006 du MESR (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche). A la rentrée universitaire 2012, on compte : 285 écoles doctorales accréditées par l'État dans les établissements autorisés à délivrer le doctorat ; 70 000 doctorants. (réf : site du MESR)

⁸ Association Bernard Gregory appelée désormais ABG-Intelli'agence (www.intelligence.fr)

⁹ On ne saurait mentionner ici toutes les initiatives prises par les universités et les organismes de recherche. Il nous suffit de savoir qu'il y a des avancées même modestes.

mentor issu du monde social et économique ayant une expérience d'accompagnement et des ressources humaines.

Des labels au doctorat : Le collège doctoral de Grenoble (réunion de plusieurs écoles doctorales) propose de cibler les formations complémentaires à la thèse sur cinq secteurs d'emploi bien identifiés¹⁰.

Les doctorants acceptés dans un label suivent pendant deux ans (années 2 et 3 de la formation doctorale) des formations spécifiques. Le plan de formation et les expérimentations sont différents pour chaque label.

2° Du statut d'étudiant à celui de doctorant

On considère que le terme étudiant s'adresse à ceux qui font des études jusqu'à Bac +5, ensuite, s'ils poursuivent en thèse, ils sont considérés comme des doctorants. Un contrat doctoral¹¹ est proposé aux doctorants sélectionnés au préalable par l'école doctorale de rattachement, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. D'une durée de trois ans, il apporte toutes les garanties sociales d'un vrai contrat de travail conforme au droit public et fixe une rémunération minimale¹².

Dans la mesure où la formation doctorale est désormais officiellement assimilée à une « expérience professionnelle de recherche »¹³, le contrat doctoral de droit public est soumis aux mêmes principes que l'ensemble des contrats de la fonction publique, à savoir, notamment, la possibilité d'une période d'essai. Dans le cas du contrat doctoral, elle a été fixée à deux mois : elle n'est pas renouvelable.

3° Du statut de doctorant à celui de chercheur

Tout en précisant que les compétences spécifiques des jeunes chercheurs dépendent en réalité beaucoup plus de l'apprentissage méthodologique de la recherche que de l'objet même de la recherche, le rapport FutuRIS¹⁴ insiste sur le fait que pendant le doctorat, le doctorant a capitalisé des savoirs et a commencé à acquérir un certain nombre de compétences, notamment des capacités :

- d'identification de problèmes nouveaux (par rapport à l'état des lieux) qui lui

¹⁰ Label CREA : Création d'entreprise / Label R2I : Recherche : Industrie et Innovation / Label RES : Recherche et Enseignement Supérieur / Label CONEX : Conseil et Expertise / Label CPOI : Collectivités publiques et Organisations internationales.

¹¹ Créé par décret du 23 Avril 2009

¹² La rémunération minimale est indexée sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique. Rien ne s'oppose à ce que les établissements fixent le montant de ces rémunérations à un niveau supérieur à celui prévu par la réglementation.

¹³ Arrêté du 7 Août 2006

¹⁴ FutuRIS : Réflexion prospective sur le système français de recherche (Association Nationale pour la Recherche et la Technologie, ANRT)

Rapport sous la direction de J.C. Lehmann (Juin 05) : Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs

- permet d’être à la « frontière des connaissances »,
- de rassembler la documentation existante, à en faire l’analyse critique et la synthèse,
- d’inventer des méthodes nouvelles pour résoudre plus efficacement des problèmes anciens,
- de mobiliser des réseaux, nationaux et surtout internationaux
- de gérer et mener à bien un projet, à en analyser les risques
- d’autonomie et d’initiative ;
- mais aussi des savoir-faire :
 - en matière de validation expérimentale (ou par simulation),
 - en matière de travail en équipe interactive, et esprit d’émulation
 - d’exposition synthétique et de débat sur les objectifs poursuivis et les résultats obtenus.
- inventer des méthodes nouvelles pour résoudre plus efficacement des problèmes anciens.
- produire des synthèses et rédiger des argumentaires
- ... et des savoir-être comme :
 - maîtriser la complexité et l’incertitude
 - gérer le stress
 - être curieux et créatif
 - être pugnace et être tenace dans le temps pour atteindre ses objectifs tout en sachant se remettre en cause totalement et à tout moment.
 - ... / ...

Soumis à une concurrence de très haut niveau, car confronté aux meilleurs de sa discipline, le docteur n’est pas isolé, il travaille en équipe et s’inscrit dans une démarche solidaire intra, inter-disciplinaire et inter-générationnelle. Le chercheur doit faire preuve de mobilité intellectuelle, de sens de la prospective, et de capacité à saisir et à rebondir sur les opportunités. L’obligation éthique du chercheur repose sur un doute et un questionnement permanent y compris de ses propres découvertes et acquis ainsi que sur une rigueur et honnêteté par rapport à lui-même, à ses pairs et à ses financeurs. Courage, endurance et persévérance complètent les qualités de base d’une formation par la recherche et pour la recherche. Autant de qualités utiles pour toute poste de travail voire pour tout citoyen.

4° Le chercheur n’est pas toujours un docteur

L’augmentation constante de l’effort et de recrutement en recherche privée, en hausse constante depuis plusieurs années et soutenu par les pouvoirs publics, ne bénéficie pas toujours aux titulaires d’un doctorat.

Ainsi, les chercheurs dans les entreprises françaises proviennent encore majoritairement d’écoles d’ingénieurs. Cet état de fait ne relève pas d’une incompat-

ibilité entre les titulaires d'un doctorat et une carrière en entreprise, mais bien d'un déficit de connaissance d'image du diplôme de docteur par ces dernières, en même temps que d'un manque de communication de l'enseignement supérieur sur les compétences acquises et les débouchés des formations doctorales.

5° *Le docteur n'est pas qu'un chercheur*

Les secteurs employant des doctorants ont évolué : en 1997, 65 % des docteurs étaient employés dans le secteur public (54 % en 2007) et 35 % dans le secteur privé (46 % en 2007). L'importance du recrutement recherche dans le secteur privé a connu une hausse élevée sur la même période, passant de 152 000 employés équivalent temps plein en 1999 (dont 72 000 chercheurs) à 204 000 pour l'année 2007 (dont 117 000 chercheurs)¹⁵. Nous avons donc une augmentation significative de l'emploi recherche en entreprise, de même que du recrutement sur des postes de chercheurs. Aujourd'hui, de toute évidence, l'emploi de docteurs dans le secteur privé est en hausse constante, ce qui contraste avec les souhaits des doctorants, qui, à plus de 70 %, veulent intégrer la recherche publique¹⁶.

En outre, les docteurs ne sont plus automatiquement employés sur des postes de recherche : 51% d'entre eux exercent en 2010 une activité hors-recherche¹⁷, dont 21% dans le secteur privé et 30% dans le secteur public. Le présupposé selon lequel la recherche est l'unique débouché des titulaires d'un doctorat s'effrite progressivement.

Par ailleurs, les ressources humaines sont en effet intéressés par les « profils en T », c'est-à-dire des cadres disposant de connaissances sur beaucoup de sujets, ce qui leur permet de dialoguer avec de nombreux interlocuteurs tout en gardant une forte spécialisation dans leur domaine. De fait, les entreprises recherchent aussi des compétences généralistes permettant une éventuelle mobilité interne. En effet, le docteur ne pourra sa vie entière être voué à la recherche.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ D'Agostino A., Calmand J., Moncel N., Sulzer E. et Lozier F. « *Intégrer l'entreprise privée avec un doctorat : l'exemple de la branche ingénierie, informatique, études et conseil* », Bref, n° 268, Céreq, octobre 2009

¹⁷ Enquête Céreq in Bref du Céreq, N° 316, Nov 2013.

DES STRUCTURES D'APPUI ET DES INITIATIVES SIGNIFICATIVES

1° *Les conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE)*¹⁸

Financées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MESR), elles rassemblent une entreprise ou toute autre structure du tissu social et économique (association, collectivité territoriale...), un(e) doctorant(e) et un laboratoire public autour d'un projet de recherche servant de support à une thèse de doctorat. L'entreprise recrute pour trois ans le cadre-doctorant qui capitalise ainsi une première expérience professionnelle.

De fait, les conventions Cifre constituent une formation en alternance dans la mesure où le doctorant passe une partie de son temps en entreprise et l'autre partie dans le laboratoire d'une université ou d'un établissement de recherche. C'est un mode de socialisation et d'acculturation au monde de l'entreprise¹⁹.

On pourrait penser que le monde de l'entreprise offre un potentiel moindre au champ des Sciences Humaines et Sociales (SHS). Or, le nombre d'entreprises susceptibles d'accueillir des doctorants CIFRE est loin d'être négligeable (France Télévision, SNCF, RATP, organes de presse, musées...)²⁰.

Curieusement, malgré leur efficacité notamment au niveau de l'embauche, les CIFRE sont encore mal connues et souffrent elles aussi d'un déficit d'image auprès des étudiants et des entreprises.

3° *Les Instituts Carnot*²¹

Créés en 2006, les instituts Carnot (34 à cette date) ont vocation à développer la recherche partenariale, c'est-à-dire la conduite de travaux de recherche menés par des laboratoires publics en partenariat avec des acteurs socio-économiques, principalement des entreprises (de la Petite et Moyenne Entreprise (PME) aux grands groupes), en réponse à leurs besoins. Les instituts Carnot mènent simultanément des activités de recherche amont, propres à renouveler leurs compétences scientifiques et technologiques. Le label Carnot est attribué à des structures de recherche publique pour une période de cinq années renouvelable.

Chaque année, plus de 7000 contrats directs de Recherche & Développement (R&D) avec plus de 5 000 entreprises dont 1200 PME sont signés entre entreprises et instituts Carnot, sans compter de très nombreuses participations conjointes à des

¹⁸ Le doctorant bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée établi par l'entreprise qui elle-même bénéficie d'une subvention annuelle forfaitaire en provenance de l'ANRT (Association Nationale pour la Recherche Technique, structure subventionnée par le MESR). L'entreprise reçoit quant à elle, une subvention annuelle forfaitaire.

A titre indicatif, en 2012, la subvention annuelle est de 14000 € et le salaire brut minimum est de 23 484 €. Par ailleurs, les dépenses engendrées par une Cifre sont éligibles au Crédit Impôt Recherche (CIR).

¹⁹ 1 350 conventions ont été signées en 2012

²⁰ 25 % des bourses CIFRE sont affectés aux doctorants en sciences sociales et humaines

²¹ Site : www.instituts-carnot.eu

projets de R&D collaboratifs (dans le cadre des programmes européens, des programmes thématiques de l'ANR (Agence Nationale de la Recherche)²², des pôles de compétitivité, etc.).

4° *Le crédit impôt recherche (CIR)*²³

Le CIR propose des modalités très incitatives pour l'emploi de jeunes docteurs. La réforme de 2008 favorise particulièrement le premier recrutement en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) des jeunes chercheurs après l'obtention du doctorat. Dans ce cas, l'entreprise voit le calcul de ses droits s'appliquer à un montant égal au double des dépenses salariales liées à ce docteur et ce pendant les deux premières années suivant le recrutement. Ainsi le salaire du jeune docteur est totalement remboursé par le Crédit Impôt Recherche à condition qu'il s'agisse d'un CDI et que la masse salariale n'ait pas été réduite les années antérieures.

Avec une enveloppe de 5,2 milliards d'euros, le crédit impôt recherche est devenu le principal soutien public des activités de recherche menées par les entreprises. En janvier 2013, le gouvernement a mis en place sur le même modèle un crédit impôt innovation uniquement à destination des PME. Ce dernier concerne toutes les dépenses réalisées après la phase de recherche et développement : c'est-à-dire la conception de prototypes, de pilotes de nouveaux produits... Avec ces aides fiscales, les entreprises peuvent déduire de leur impôts 30% de leur dépenses R&D (en dessous de 100 millions d'euros) et 20% des dépenses d'innovation (en dessous de 80 000 euros).

Ces initiatives visent à inciter les entreprises à investir dans des projets de recherche à moyen et long terme.

4° *Les pôles de compétitivité*

Les pôles de compétitivité sont des structures associatives, labellisées par un comité interministériel qui réunit des entreprises de toutes tailles, des établissements de formation, des laboratoires sur un territoire et une thématique avec pour objectif de développer l'innovation.

5° *ABG-Intelli'agence*²⁴

Acteur de la mobilité des docteurs, l'ABG-Intelli'agence, en partie subventionnée par le MESR contribue avec l'ensemble des acteurs académiques à la val-

²² L'Agence Nationale de la Recherche, créée en 2005, a pour mission la mise en œuvre du financement sur projets.

²³ Pour information, consulter l'avis du CSRT du 24 septembre 2012 sur le CIR. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66283/le-credit-d-impot-recherche-cir.html>

²⁴ www.intelliagence.fr: 30 offres de sujet de thèse déposées par semaine (30% de l'international) en moyenne ; 80 offres d'emploi pour les docteurs déposées par semaine (20% de l'international) en moyenne

orisation et à la reconnaissance du doctorat dans le monde socio-économique. Forte de son expérience de 30 ans et grâce à un solide ancrage dans les mondes académique et socio-économique, l'ABG-Intelli'agence mobilise les énergies des universités et des entreprises autour d'une mission d'intérêt général pour l'emploi des docteurs, tous secteurs disciplinaires confondus.

Si en matière de formation et d'accompagnement à la mobilité professionnelle, les actions et opérations sont fondées sur une logique territoriale et de proximité dont l'université et les organismes de recherche sont le moteur, l'ABG-Intelli'agence assume une fonction de portail,

de passerelle et de mise en réseau en s'appuyant sur des opérateurs nationaux et régionaux des différentes sphères publiques et privées. Elle assure ainsi un rôle d'interface, de fédérateur et

d'animateur. Le portail permet aux différents acteurs économiques, académiques et politiques d'avoir une vision globale et décloisonnée des différentes initiatives et de cartographier les compétences disponibles.

6° Reconnaissance du doctorat dans le secteur public

La récente loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'obligation d'adapter les concours de la fonction publique de catégorie A aux docteurs ainsi que la possibilité pour les docteurs de faire valoir trois ans d'expérience professionnelle pour se présenter au 3e concours d'accès à l'ENA, ou au concours interne pour ceux qui ont bénéficié d'un contrat doctoral.

MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNEL DES DOCTEURS

1° La mobilité, un devoir et une exigence

Les jeunes docteurs d'aujourd'hui sont confrontés de manière beaucoup plus dure à la compétition internationale que ne l'ont été les chercheurs d'il y a 35 ans. Ils doivent satisfaire aux exigences de la mondialisation : mobilité intellectuelle et mobilité géographique.

En effet, l'internationalisation de la R&D s'est accélérée, la dimension internationale de la recherche est plus qu'un contexte, c'est la condition même de son développement, l'accélération des mutations des activités économiques induisent une exigence de mobilité des docteurs qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé. En conséquence, il faut pluraliser le concept de mobilité et parler de mobilités interne, externe, géographique (nationale et internationale), professionnelle et disciplinaire ; mobilité, par ailleurs subie ou volontaire, définitive ou temporaire.

De ce fait, la mobilité revêt nécessairement une dimension politique car il y a, d'une part des inégalités des personnes face à la mobilité et d'autre part, une diversité des modalités entre les différents pays. En effet, Les individus ne disposent pas des mêmes ressources économiques, sociales, familiales ou territoriales.

En outre, il convient de prendre en compte la diversité des enjeux et des situations car on ne peut assimiler la mobilité de chercheurs et personnes qualifiées au sein des pays industrialisés avec le cas particulier de la mobilité des chercheurs au sein de l'Union Européenne) avec de la mobilité des personnes d'un pays émergent vers un pays hautement industrialisé. Il faut aussi envisager le départ sans retour de chercheurs et personnes qualifiées dans un autre pays (pour des raisons d'attractivité scientifique, professionnelle et économique) ainsi que l'aide à la réinsertion dans le pays d'origine.

Dans une carrière, un docteur sera amené à changer plusieurs fois d'employeurs et de métier. Ainsi, pour construire une mobilité professionnelle, il faut anticiper, c'est-à-dire préparer les personnes aux questions de reconversion en cours de carrière, ouvrir l'imaginaire professionnel, à savoir permettre aux docteurs d'avoir une autre idée de métier, éventuellement dans un autre secteur que dans le secteur dans lequel il a préparé sa thèse, et ce, sans qu'il se sente menacé. Il faut aussi les préparer sur les plans culturels et linguistiques (parallèle avec la formation des diplomates, par exemple) : management interculturel, communication....

De manière générale, les docteurs sont dans l'obligation de diversifier leur parcours et de s'orienter vers des missions de gestion et de management ou d'expertise. La mobilité professionnelle des docteurs est une caractéristique majeure de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité : accroissement rapide des responsabilités – mobilité transverse au sein d'activités non liées à la recherche qui constitue une sorte d'étape initiale et initiatique. et touche plus de 20 % des chercheurs privés en mobilité.

Dans le même ordre d'idées, il convient de faciliter la mobilité des chercheurs entre public et privé. En instaurant par exemple, une possibilité de mise en disponibilité sans perte d'avancement pour les chercheurs qui souhaiteraient passer une partie de leur carrière au sein de l'entreprise, ou bien, afin de permettre aux chercheurs issus des entreprises privées de rejoindre la fonction publique de la recherche au cours de leur carrière par mise en équivalence de leurs capacités reconnues au titre du résultat de leurs recherches. C'est dans cet esprit que le MESR a élaboré un Guide des passerelles public/privé et des coopérations avec les entreprises pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs.

2° Quelques outils au service de la mobilité

Le réseau Euraxess

A l'initiative de la Commission européenne, a été créé un réseau européen pour assurer l'accueil (hors accueil scientifique) des chercheurs en mobilité. Le Réseau Euraxess France²⁵ coordonné par la CPU (Conférence des Présidents d'Universités) fournit des informations aux chercheurs sur la mobilité en France.

²⁵ http://ec.europa.eu/euraxess/np/france/services_centres_fr.html

Cette initiative paneuropéenne rassemble la Commission européenne et 35 pays regroupés en 200 centres, diffuse des informations sur les métiers de la recherche partout en l'Europe, propose une aide personnalisée aux chercheurs se déplaçant dans un autre pays européen ou de retour en Europe, donne des informations sur des droits et des engagements des chercheurs et des organismes de recherches. EURAXESS est structuré en plusieurs services : Euraxee Jobs (auquel il faut ajouter la base de l'ABG-Intelli'agence) ; Euraxess Services afin d'aider les chercheurs et leur famille à planifier et à organiser leur séjour dans un pays étranger ; Euraxess Rights fournit toutes les informations concernant la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour leur recrutement ; Euraxess Links propose des services Web interactifs aux chercheurs européens travaillant à l'étranger afin de préserver le contact entre eux et avec l'Europe entière.

Campus France

La mission de Campus France est d'une part, de promouvoir à l'étranger l'enseignement supérieur français et d'autre part d'organiser et de piloter les programmes de mobilité internationale. Il existe de nombreuses structures, bourses et aides pour la mobilité des chercheurs. A titre indicatif, on mentionnera Le programme de bourses d'excellence Eiffel, lancé en janvier 1999 par le ministère des Affaires étrangères, est destiné à soutenir l'action de recrutement à l'international des établissements d'enseignement supérieur français, dans un contexte de concurrence accrue entre pays développés pour attirer l'élite des étudiants étrangers dans des formations de niveau Master, Ingénieur ou Doctorat. En marge de la dernière commission mixte pour la science et la technologie entre la France et les Etats-Unis (octobre 2012), la N.S.F. et le M.E.S.R. ont décidé de lancer le programme GROW France. Le programme permet aux doctorants financés par la N.S.F. de coopérer avec des équipes de recherche françaises lors d'un séjour de trois à douze mois en France. Tous ces éléments n'ont pour intérêt que de montrer la vitalité du secteur afin de ne pas rester sur des représentations obsolètes et percevoir, même si la marge de manœuvre est encore grande, la dynamique qui entoure le monde des docteurs.

ENTREPRISES / DOCTEURS : UN DUO GAGNANT

1° De l'ignorance à la reconnaissance

La formation par la recherche aboutissant au doctorat a longtemps été conçue, fût-ce implicitement, dans une perspective essentiellement de recrutement endogène, en partant du principe que la carrière des jeunes docteurs se déroulerait en milieu académique essentiellement. L'orientation dans le privé est encore trop souvent perçue comme « une seconde chance », toutefois les stratégies évoluent compte tenu de la conjoncture et des difficultés d'emploi dans le secteur public.

Les industriels sont de plus en plus nombreux à valoriser le potentiel des docteurs et les embauchent comme cadres de haut niveau. Ce faisant, les entreprises bénéficient d'un transfert de compétences et de technologies accru en provenance des institutions publiques de recherche, les aidant à générer leurs propres relais de croissance sur la base de la maîtrise de nouvelles sciences et technologies. La compétence universitaire fonctionne comme un label de qualité pour les entreprises et le nombre de docteurs au sein d'une entreprise est considéré comme un critère de performance au niveau international.

La situation en R&D a aussi évolué : les projets sont de plus en plus courts et les directeurs des centres de recherche du privé admettent qu'ils n'ont pas le temps de former les ingénieurs, ils recherchent donc des personnes réellement formées à la recherche.

Il nous faut donc reconnaître et admettre que le climat de défiance s'est apaisé depuis quelques années. C'est ainsi que de plus en plus de docteurs choisissent délibérément l'entreprise, non plus seulement par défaut comme dans le passé mais en étant motivé. Il est vrai que dans le même temps, l'emploi dans la recherche publique s'est raréfié. C'est aussi dans le domaine de la recherche et du développement que l'offre a le plus augmenté. A ce titre, il convient de se référer à une étude du Céreq²⁶ qui note que « les docteurs diplômés en 2007 sont entrés dans une conjoncture économique qui s'est dégradée à partir de juillet 2008. Pourtant, alors que globalement les conditions d'insertion des sortants du système éducatif en 2007 se dégradent par rapport à la cohorte 2004, celles des docteurs s'améliorent. En effet, en 2010, si le taux de chômage reste élevé (autour de 10%), pour la première fois depuis 2001, il est légèrement inférieur à celui des titulaires de master universitaire. Les évolutions du taux de chômage des docteurs sont moins directement liés aux changements de conjoncture que celles des autres diplômés du supérieur ». Cet « optimisme » du Céreq est toutefois à mettre en contrepoint avec les derniers chiffres publiés le 27 Janvier 2014 par l'observatoire de l'investissement Trendeo²⁷ qui déclare que « pour la première fois depuis 2009, il y a eu davantage d'emplois détruits dans les activités de recherche et de développement que d'emplois créés ». Jugement à moduler en considérant que les docteurs ne sont pas les seuls salariés en R&D et que 54% des chercheurs en entreprise possèdent un diplôme d'ingénieur contre 13% pour le doctorat²⁸. En tout état de cause, on peut signaler les secteurs employant des docteurs ont évolué : en 1997, 65 % des docteurs étaient employés dans le secteur public (54 % en 2007) et 35 % dans le secteur privé (46 % en 2007)²⁹.

²⁶ Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Bref N° 316, novembre 2013.

²⁷ Le Monde, 28 Janvier 2014.

²⁸ Chiffres du Céreq, Nov. 2013

²⁹ Source : MESR : L'état de la recherche et de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, N° 4, Déc. 2010, p. 64.

De fait, les entreprises recherchent aussi des compétences généralistes permettant une éventuelle mobilité interne. En effet, pas plus que l'ingénieur ne fera une carrière complète dans les usines, le docteur ne pourra sa vie entière être voué à la recherche.

2° La question de l'inscription du doctorat dans les conventions collectives

Les docteurs, via leurs associations et notamment la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) revendiquent depuis longtemps l'inscription du doctorat dans les conventions collectives. Le MESR s'inscrit dans cette perspective et à confier une mission à Patrick Fridenson afin de préparer la mise en œuvre des mesures législatives visant à améliorer la reconnaissance professionnelle du doctorat en proposant des mesures concrètes et en préparant les négociations relatives aux conventions collectives de branche d'ici Janvier 2016.

Les entreprises, notamment celles représentées par le Medef estiment que les conventions collectives n'ont en effet pas pour objet de constituer un cadre contraint de gestion de l'évolution des carrières, comme celui de la fonction publique. Le monde de l'entreprise recherche des compétences plus que des diplômés, des personnalités qualifiées, susceptibles de répondre aux attentes d'aujourd'hui mais aussi et surtout celles de demain.

L'illusion que la reconnaissance par les conventions collectives du titre de docteur résiste à la réalité. En effet, l'UIC (Union des Industries Chimiques), est la seule branche professionnelle à reconnaître le doctorat dans sa convention. Or, en 2007, 16 % des docteurs en chimie étaient au chômage 3 ans après l'obtention de leur diplôme contre 6 % pour les diplômés en sciences de l'ingénieur (mécanique, électronique et informatique) et 8 % pour les titulaires d'un doctorat en droit, science économique et gestion³⁰.

La question principale demeure celle du marché et surtout la connaissance par les recruteurs des compétences des docteurs.

3° Référentiel commun des compétences

Le MEDEF, la CPU et l'ABG-Intelli'agence travaillent en partenariat à l'élaboration d'un référentiel commun de compétences génériques des docteurs qui peuvent être déclinées par branche professionnelles qui permettra à chaque docteur de construire et valoriser une offre de compétences personnalisée et démontrable correspondant à son projet professionnel. Un tel référentiel est en réalité la meilleure garantie possible d'une valorisation pérenne du capital de compétences développées par les docteurs au service de la recherche et de l'innovation.

³⁰ Harfi M., Auroil L., « *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française"* », La note de veille n°189, Centre d'analyse stratégique, juillet 2010

La mise en oeuvre de ce référentiel, mis à disposition des recruteurs permettra de mettre en perspective la valeur ajoutée qu'offre le docteur à l'entreprise pour relever les défis de la compétitivité, de la conduite du changement et de l'innovation.

4° *Ingénieurs docteurs*

Les grandes écoles ont parfaitement saisi l'importance de l'innovation et prennent le tournant du doctorat en essayant d'orienter un pourcentage non négligeable de leurs ingénieurs à poursuivre en doctorat. Les liens avec les universités se resserrent en ce sens et nombre de grandes écoles sont membres à part entière des Ecoles doctorales. Certaines grandes écoles ont même une école doctorale habilitée à délivrer le doctorat en propre, ce qui est significatif puisque jusqu'à présent, seules les universités étaient habilitées à délivrer le doctorat.

En conclusion, il résulte de tous ces efforts une meilleure compréhension réciproque des entreprises et des docteurs qui sortent petit à petit d'une forme d'anonymat social. La création d'entreprise représente un débouché de plus en plus prisé par les jeunes docteurs. La Commission européenne vient de présenter les grandes lignes des plusieurs recommandations visant à renforcer le rôle de l'éducation dans l'instauration d'une culture entrepreneuriale. Nul doute que le paradigme a changé et que l'avenir des docteurs dépasse de loin le seul domaine de la R&D et de l'innovation.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

CÉREQ, Bref N° 316, Nov 2013.

D'AGOSTINO A., CALMAND J., MONCEL N., SULZER E., LOZIER F., *Intégrer l'entreprise privée avec un doctorat : l'exemple de la branche ingénierie, informatique, études et conseil*, Bref, n° 268, Céreq, octobre 2009

FUTURIS (DIRECTEUR DE LA RECHERCHE J.C. LEHMANN), *Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs* < <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/interventions/2005-06-futuris.pdf>>

HARFI M., AUROIL L., *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française"*, La note de veille n°189, Centre d'analyse stratégique, juillet 2010 < <http://www.oecd.org/fr/innovation/inno/48413317.pdf>>

MESR, *L'état de la recherche et de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, N° 4, Déc. 2010 < http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/07/2/EESR10_WEB_167072.pdf>

INTERVENTI E PROSPETTIVE

