

Docteurs et entreprises :

un bilan encourageant et
des défis à relever

Luxembourg, 6 et 7 novembre 2008

Employabilité :

La vision des employeurs et leurs implications

Bruno CARRIAS

Président d'AXONES rp

Membre du bureau en charge de la thématique des docteurs
Commission Recherche, Innovation et Nouvelles Technologies



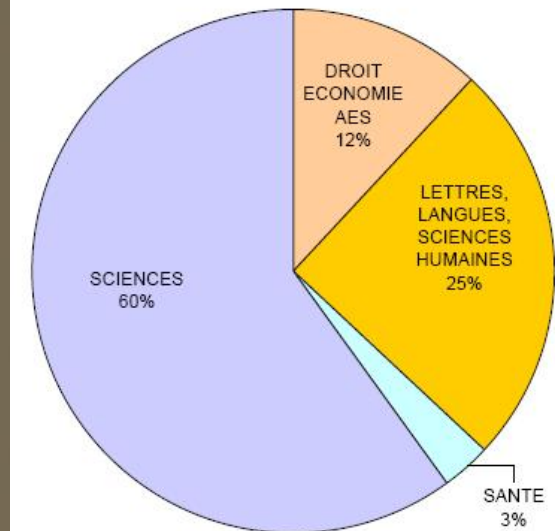
Analyser

Trop ou pas assez de docteurs en France ?

□ Volumétrie

- 68 000 inscrits en doctorat en 2005 -2006 : 21 % droit et économie, 37 % en lettre et sciences humaines, 42% en sciences exactes (baisse des effectifs au profit des filières ingénieur qui croissent de +13,5% depuis 2004)
- Environ 10 000 diplômés par an au sein de 295 écoles doctorales - population globale d'environ 200 000 docteurs (à titre comparatif environ 37 000 ingénieurs sont diplômés chaque année)
- Décroissance significative après un pic de 10 881 docteurs en 1997 - depuis 2002-2003 le nombre des diplômés augmente à nouveau régulièrement (8 457 en 2002-2003 => 9 587 en 2004-2005)
- Les docteurs représentent en 2004, 1,3% d'une classe d'âge à comparer à 2,8% en Allemagne, 1,8% au Royaume-Uni et à environ 1,5% pour l'Europe des 15

Répartition par disciplines
des doctorats délivrés (2004-2005)



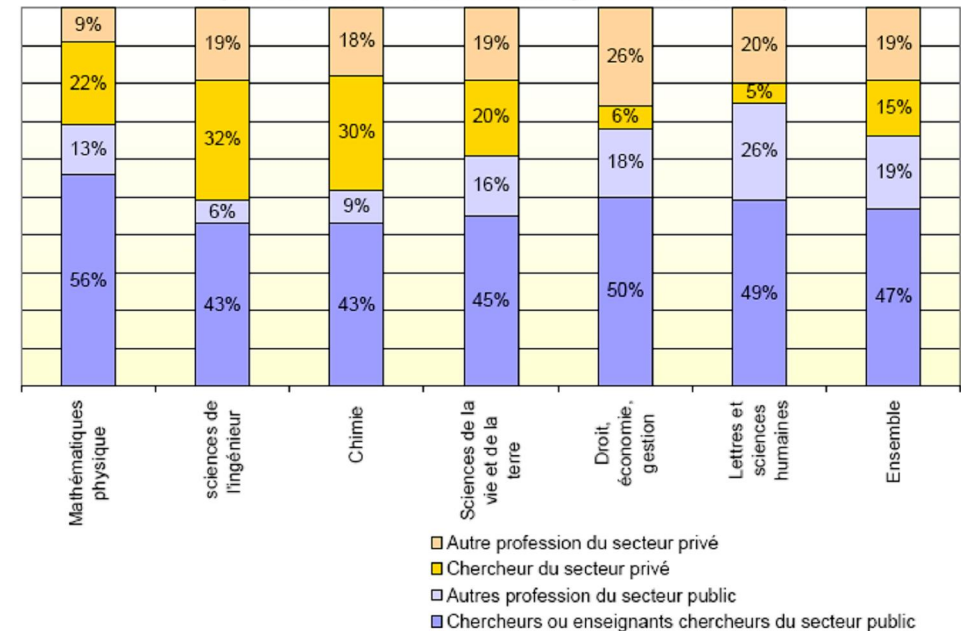
□ Objectifs : mieux répondre aux besoins et tendre vers 15 000 docteurs ?

□ Freins : attractivité des opportunités professionnelles niveau Master / la poursuite d'un Doctorat et la faible appétence pour les sciences et la technologie

Pour quelles activités professionnelles ?

- Toutes disciplines confondues, un tiers des nouveaux docteurs rejoignent le secteur privé chaque année (ils sont 38% trois ans après dont la moitié comme chercheurs)
- 60% des 10 000 diplômés sont issus des filières scientifiques pour lesquelles la demande des entreprises est structurellement supérieure à l'offre
- Le pourcentage de ceux qui détiennent un emploi de chercheur ou cadre dans le privé varie de 68% dans l'informatique à 25% en Lettres Sciences Humaines
- Les difficultés se concentrent sur les disciplines sciences humaines et sociales (SHS) : débouchés, durée de réalisation, âge d'obtention et taux de déchet pendant le parcours doctoral
- Environ 20% effectue une mobilité à l'international

Les débouchés des jeunes docteurs selon leur discipline
(débouchés en 2004 des docteurs ayant soutenu en 2001)



Source : Enquête « Génération 2001 » CEREQ

Les débouchés des jeunes docteurs en 2004 en fonction de leur discipline

Sortir en France le Doctorat de l'anonymat social ?

« Le doctorat est le fleuron des universités les plus prestigieuses et les mieux classées dans le palmarès de Shanghai ...

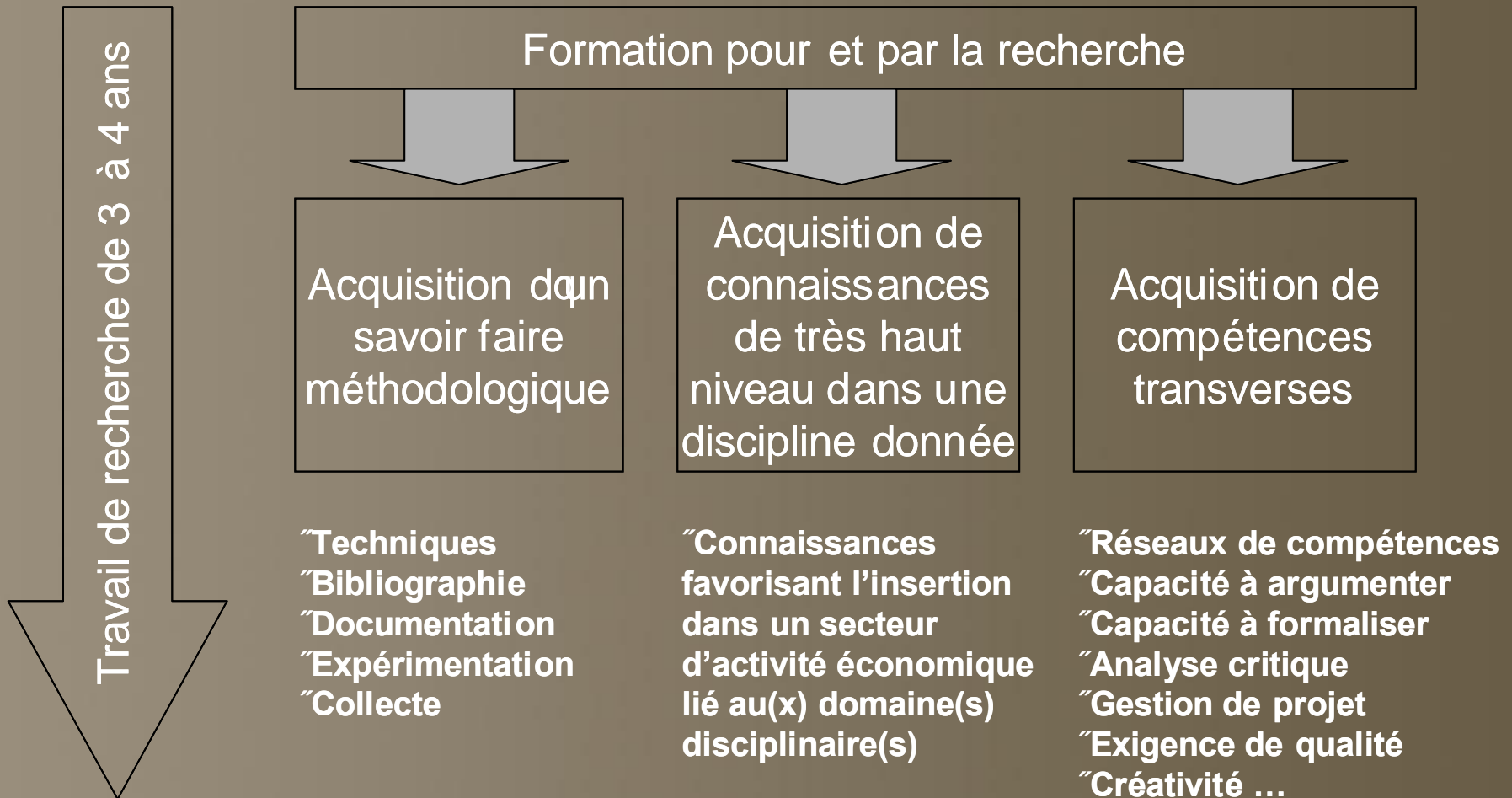
Pour que cette formation en devienne pleinement un standard France, il faut que son contenu et ses atouts soient plus visibles, ce qui implique une meilleure coopération entre les doctorants et les écoles doctorales d'une part, et le monde de l'entreprise d'autre part.

Le doctorat mérite de sortir de l'anonymat social.

Je constate en effet que de nombreux entrepreneurs et managers ont bénéficié d'une formation doctorale d'excellence sans avoir le réflexe ou la fierté de s'en réclamer. Ils ont tort, car leurs parcours exemplaires doivent beaucoup à cette première expérience professionnelle que représente la thèse. »

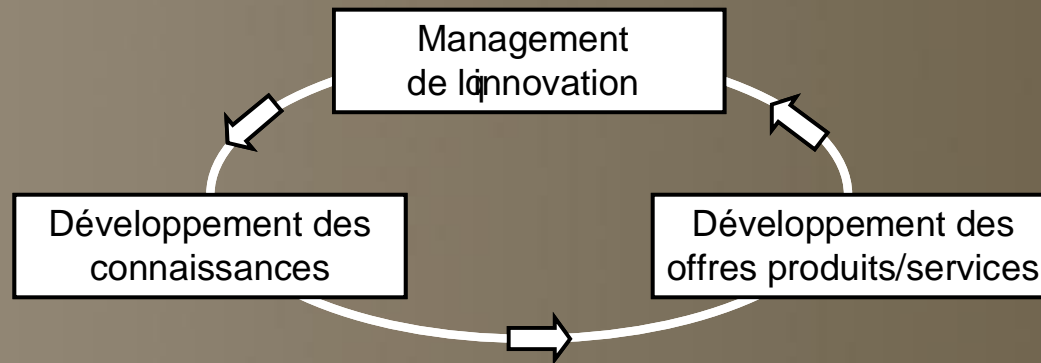
Laurence Parisot, Présidente du MEDEF

Qu'apporte la formation pour et par la recherche ?



Les entreprises peuvent-elles se priver des docteurs ?

- ❑ Nouveaux besoins et nouveaux défis : vieillissement, économie d'énergies, protection de l'environnement, santé, autosuffisance alimentaire, éducation, sécurité
- ❑ Compétitivité de nos entreprises dans la compétition mondiale pour garantir qualité de vie et emploi
- ❑ Ruptures technologiques et transformations des besoins et usages
- ❑ Monde complexe, incertain, évolutif, multidisciplinaire, métissé
- ❑ Mutation rapide vers une économie de la connaissance
- ❑ Innovation et réallocation des ressources



La crise actuelle renvoi à l'économie réelle et constitue le signe de notre véritable entrée dans le XXIème siècle qui reste à inventer et à construire

Les entreprises et les compétences doctorales sont au cœur de cette mutation

17 bonnes raisons d'embaucher un docteur pour l'entreprise

□ Les onze capacités et compétences apportées par une formation par la recherche

- Maîtriser la complexité et l'incertitude
- Défricher, éclairer l'avenir et ouvrir des voies pour imaginer le futur
- Identifier des problèmes nouveaux permettant d'être à la «frontière des connaissances»
- Evaluer en permanence l'investissement, le réalisme des objectifs à atteindre et les risques associés
- Maîtriser les méthodes de la recherche
- Inventer des méthodes nouvelles pour résoudre plus efficacement des problèmes anciens
- Travailler en équipe interactive avec un esprit de collaboration coopérative
- Mobiliser des réseaux (notamment internationaux et multidisciplinaires)
- Justifier d'une connaissance de l'entreprise et de capacités entrepreneuriales rivalisant avec les meilleures écoles de référence
- Savoir piloter un projet complexe dans la durée
- Produire des synthèses et rédiger des argumentaires de qualité

□ Les six attitudes et savoir-faire au service de l'innovation et de la performance

- Accepter le champ mondial comme périmètre d'investigation et de compétition
- Savoir se confronter à l'évaluation et à la critique des meilleurs dans sa discipline
- Construire, maintenir et animer des réseaux de compétences généralement multidisciplinaires
- Développer une capacité d'écoute et de dialogue
- Etre pugnace et être tenace dans la durée pour atteindre ses objectifs tout en sachant se remettre en cause totalement et à tout moment
- Etre curieux et mobile dans ses axes d'analyse tout en mettant en œuvre une démarche rigoureuse et méthodique

Une démarche et une méthode partagées par tous les acteurs pour développer l'emploi des docteurs en entreprise

La méthode

Réflexion et concertation
Expérimentation
Mutualisation et généralisation
Mesure et audit
Pilotage

Les axes principaux d'action

Notoriété des docteurs et de la formation doctorale
Formation et intégration au monde de l'entreprise



Axes de progrès

□ Valoriser la formation doctorale et modifier les représentations réciproques

- « Marketer l'offre » en liaison étroite avec les écoles doctorales (exemple : projet Tip-Top associant MEDEF, Ecoles doctorales, Association Bernard Gregory, associations de docteurs et doctorants) : cursus, compétences, bénéfiques pour les entreprises, interlocuteurs
- Susciter des rencontres et des coopérations : nombreux forums et colloques associant les représentants du monde académique et des entreprises (national et dans les territoires)

□ Développer, faire connaître et mobiliser tous les dispositifs existants au bénéfice de l'emploi des docteurs

- la professionnalisation et l'insertion professionnelle dans le cadre de la nouvelle autonomie des universités
- les conventions CIFRE, les missions doctorant-conseil, le futur contrat doctoral
- les incitations financières et fiscales : Crédit Impôt Recherche, Fondations universitaires,

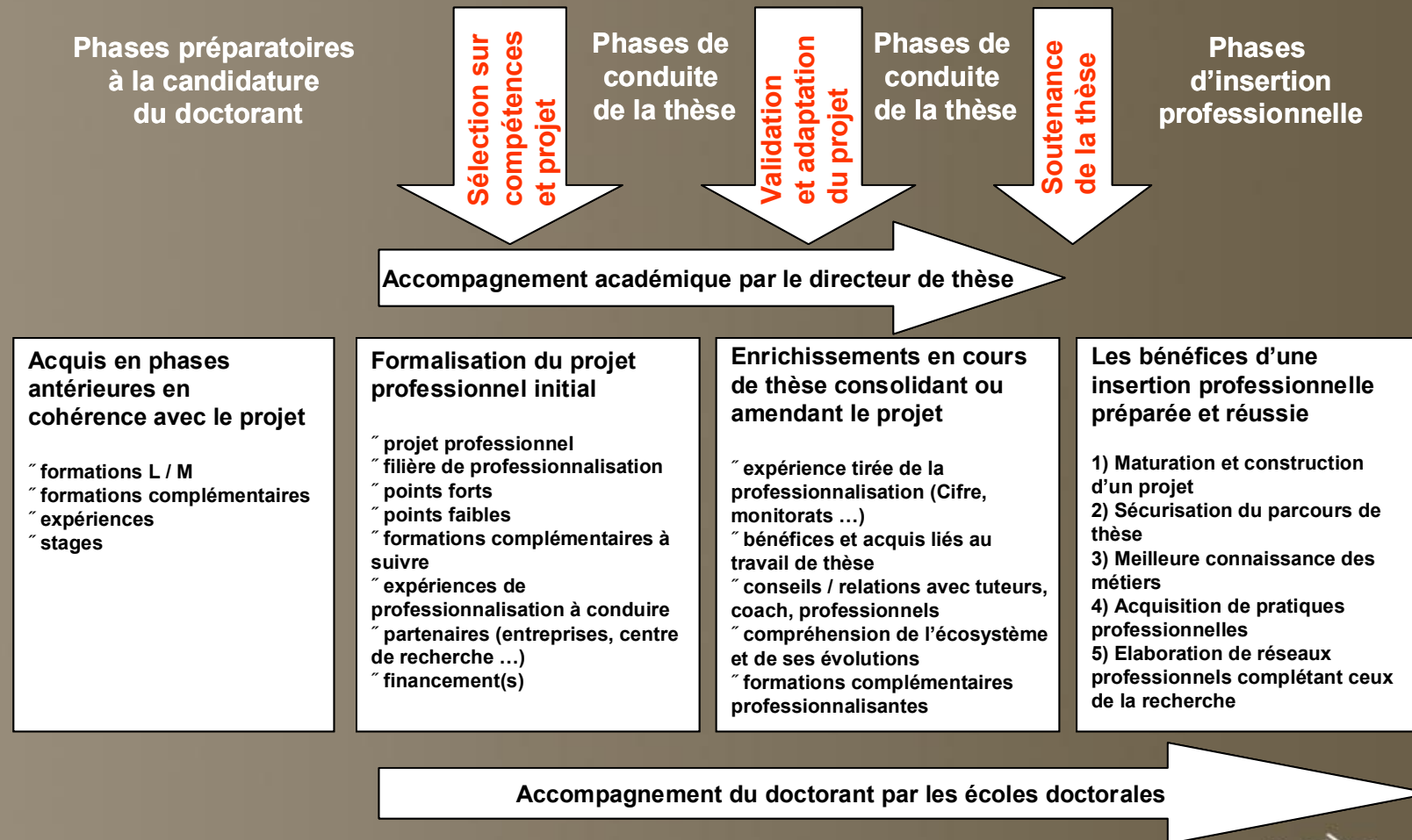
Axes de progrès

- ❑ **Développer les dispositifs de mise en relation de l'offre et de la demande de compétences doctorales, de sujets de thèses, de missions et projets en veillant à développer la synergie entre les acteurs reconnus (ANPE, APEC, Association Bernard Gregory)**

- ❑ **Mettre en place des plateformes collaboratives favorisant l'intermédiation et la diffusion des bonnes pratiques dans une double dimension thématique -métiers et territoires**

Axes de progrès

- Accompagner les doctorants dans la construction de leur projet professionnel par l'information, la formation et le conseil



Nouveaux chantiers

- Modalités de mise en œuvre du « contrat doctoral »
- Valorisation et labellisation des formations professionnalisantes complétant le parcours doctoral
- Place du doctorat dans une formation tout au long de la vie (possibilité d'accès au parcours doctoral pour des collaborateurs ayant une expérience professionnelle)
- Prise en compte de la formation doctorale dans les dispositifs d'Apprentissage (totalité ou partie du parcours) et/ou de Professionnalisation (formations professionnalisantes complémentaires au parcours doctoral)

« Ce n'est pas parce que c'est difficile que nous n'osons pas mais c'est parce que nous n'osons pas que c'est difficile. »

Sénèque