



Info_249_ED_2012-13
24 juin 2013

Les « compétences clés » des docteurs leur ouvrent d'autres emplois que la R&D (club Cursus & Insertion)

Dépêche AEF 184132 du 14-06-2013

Les docteurs sont embauchés « d'abord pour faire de la recherche », mais ils ont aussi des « compétences clés » leur permettant d'exercer des responsabilités en dehors de la seule R&D. C'est ce qu'il ressort d'une conférence-débat du club « Cursus & Insertion » (1), jeudi 13 juin 2013 à Paris sur le thème « Les docteurs : des compétences stratégiques au service des enjeux de demain ». La conférence était cette fois-ci animée par l'ABG Intelli'agence (2). Pour mieux appréhender et valoriser ces compétences, les écoles doctorales leur offrent un accompagnement individualisé tout au long de la préparation de la thèse. Mais des obstacles subsistent, liés à la « culture » et aux relations des milieux académique et socio-économique, ainsi qu'au nombre de docteurs formés dans certaines disciplines, telle la biologie.

Pourquoi embaucher un docteur ? « D'abord pour faire de la recherche, c'est évident », répond Valérie Archambault, directrice d'Altran Research, lors d'une réunion du club « Cursus et Insertion », le 13 juin. « Jusqu'à preuve du contraire, le doctorat est ce qui y prépare le mieux. Mais l'exercice de la recherche pendant les trois ans de préparation d'une thèse apporte d'autres compétences clés : savoir définir un problème, savoir décider, savoir contextualiser un sujet et ses décisions, savoir communiquer. » Ces compétences permettent d'exercer dans d'autres domaines que la R&D. Valérie Archambault suggère l'exemple de « la stratégie, particulièrement la stratégie de l'innovation, qui nécessite de classer, hiérarchiser, choisir, et pour laquelle la façon de structurer la réflexion est fondamentale ». Elle pense également à « l'entrepreneuriat, qui repose aussi sur l'aptitude à classer, hiérarchiser, choisir, convaincre, communiquer ». « Ces qualités de stratège ou d'entrepreneur sont importantes du point de vue de l'entreprise, et surtout des PME, dans un monde où l'on a besoin d'agilité », souligne la directrice d'Altran Research.

La perception des Docteurs diffère selon les Entreprises

Interrogée sur « les freins à l'embauche de docteurs par les entreprises », Valérie Archambault admet qu'« ils ne sont pas forcément identifiés, en France, comme porteurs de ces compétences et de ces valeurs ». « Il y a encore une représentation du chercheur un peu 'irresponsable' – même si le mot est trop fort –, en tout cas pas suffisamment concerné par la résolution des problèmes, alors que les ingénieurs seraient au contraire dans le 'problem solving' mais pas dans la stratégie. Cela dit, ces caricatures ont tendance à s'estomper. » « Cela dépend vraiment des entreprises », complète Céline Rubio, experte réglementaire à Ecomundo, PME spécialiste de la réglementation chimique et de l'éco-conception industrielle. « Il est vrai que beaucoup ne jurent encore que par les ingénieurs, mais les grands groupes ont beaucoup évolué sur la mixité des parcours, qui contribue à la richesse des entreprises. »

Céline Rubio, elle-même docteur en physico-chimie des surfaces, témoigne que l'embauche de docteurs par Ecomundo répond à « une volonté du président après un premier recrutement ayant démontré qu'un docteur, outre son expertise, est aussi réactif, adaptable et sait résister à la pression ». L'entreprise emploie aujourd'hui 7 docteurs en chimie, écotoxicologie et informatique sur une trentaine de salariés. « L'emploi de docteurs s'inscrit dans une stratégie d'entreprise visant à acquérir de la visibilité en dispensant des formations sur nos métiers et en proposant des études de cas aux étudiants, mais aussi à travers des partenariats avec des pôles de compétitivité, des collectivités et des entreprises pour monter des projets européens », explique Céline Rubio.

Les Ecoles Doctorales proposent un accompagnement individualisé

Durant la préparation de leur thèse, les doctorants bénéficient de la part de leurs écoles doctorales de formations et d'accompagnements qui leur permettent de « s'acculturer » à d'autres perspectives professionnelles que la R&D, dans une optique de « meilleure employabilité ». Irina Vassileva, directrice adjointe des formations doctorales d'AgroParisTech, explique ainsi le « parcours individualisé » qui est proposé à chacun des 380 doctorants de l'école doctorale Abies (agriculture, alimentation, biologie, environnement, santé). « S'inspirant des standards européens, il repose sur une approche intégrée tenant compte à la fois du projet de recherche, du projet personnel et des aspirations professionnelles de chacun », indique-t-elle. Concrètement, les doctorants entretiennent un « carnet de compétences » et doivent suivre un minimum de 160 heures de formations obligatoires leur permettant de « développer des compétences transversales » tant pour l'activité scientifique elle-même que pour la « gestion de projet », le « savoir-être » et la « valorisation des compétences ». Des formations complémentaires spécifiques sont proposées à ceux qui se destinent plutôt à l'entreprise ou qui souhaitent exercer à l'international.

Au PRES Université de Grenoble (3 700 doctorants dans 14 écoles doctorales), cinq « parcours d'accompagnement vers l'emploi » sont proposés aux doctorants conduisant à l'obtention d'un « label », détaille André Plisson, chargé de mission au collège doctoral. Ces parcours combinent des formations, des missions sur le terrain, l'encadrement par un tuteur, le développement d'un réseau professionnel et des modules de valorisation des compétences. Ils se concluent par une « soutenance devant un jury comprenant des représentants du monde académique et du monde socio-économique, pour l'obtention du label ». Le « label » le plus suivi est « recherche et enseignement supérieur », suivi par « recherche, ingénierie et industrie », puis par « conseil-expertise », « collectivités publiques et organisations internationales » et « création d'entreprise ». Il est à noter que les doctorants suivant le label « ingénierie et industrie » se sont organisés et ont créé le site « Innovdoc » pour prospecter des missions en entreprise, dont la durée peut aller de 10 à 52 jours par an.

Les défis sociétaux offrent une « perspective énorme » aux SHS

Directeur scientifique de Mapping Consulting, société de conseil en innovation, Alain Costes retient de ces témoignages que « le milieu académique fait des efforts pour mieux former les docteurs », mais souligne que « si rien n'est fait pour développer l'envie d'accueillir des docteurs en face, ces efforts sont voués à l'échec ». Selon lui, il convient d'agir dans quatre directions. La première consiste à se servir du fait que « 42 % de nos docteurs sont étrangers et pourraient être des ambassadeurs de la France dans le monde si le pays s'en occupait un peu plus ». Un deuxième axe nécessite de « renforcer les relations entre le public et le privé », pour accroître le potentiel de R&D du secteur privé en France. Ceci va de pair avec le troisième axe, qui est que la France « manque cruellement d'ETI (entreprises de taille intermédiaire) ». Enfin, quatrième direction, il conviendrait d'agir sur la « culture » du milieu : Alain Costes estime qu'après les Doctoriales pour les doctorants, « on devrait obliger les profs à aller à des 'professoriales' », autrement dit des séminaires sur la responsabilité d'encadrement de doctorants. Enfin, il souligne le « changement profond qui fait qu'aujourd'hui c'est la technologie qui doit s'adapter au besoin de l'humain, ce qui donne une perspective énorme aux sciences humaines et sociales pour relever les trois grands défis que sont le vieillissement, l'énergie et les métropoles de demain ».

Grégoire Postel-Vinay, responsable de la mission stratégie de la DGCIS, confirme que « la progression des ETI, qui pèsent pour 30 % des effectifs, de la valeur ajoutée et des exportations du pays, est un enjeu majeur ». S'agissant de l'effort de R&D, il signale néanmoins que celui-ci, qui s'établit à 27 milliards d'euros, « dépend des marges des entreprises, ce qui justifie les propositions de transfert de charges du rapport Gallois ». Passant en revue les dispositions du projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche et les différents dispositifs existants en matière de recherche partenariale et de soutien à la R&D privée, il souligne « l'importance des SHS pour permettre aux entreprises d'accroître leurs exportations hors d'Europe » et pense que « les universités ont un vrai travail à entreprendre pour développer leurs réseaux d'anciens ».

Oser se mettre autour d'une table pour évaluer les besoins en Docteurs

Plusieurs interventions de jeunes docteurs présents dans la salle font état d'interrogations persistantes en fin de débat. Un participant souligne ainsi que « les docteurs eux-mêmes n'ont pas toujours conscience d'avoir ces compétences, qu'ils apprennent plutôt par cœur ». À une question sur l'intérêt pour les docteurs de suivre des formations complémentaires pour l'entreprise, Grégoire Postel-Vinay déclare que « le code du commerce n'est pas une compétence rare, alors que les connaissances scientifiques des docteurs, si ». Valérie Archambault conseille pour sa part de « faire un post-doc pour pouvoir entrer ensuite plus facilement en R&D ». Un jeune docteur en biologie intervient : « J'en ai déjà fait deux et suis toujours en recherche d'emploi ! » « Il faudra bien qu'universités et entreprises se mettent autour d'une table pour évaluer les besoins, conclut Alain Costes. Tout le monde sait qu'il y a bien trop de docteurs en biologie, il faudrait enfin oser le dire ! »

(1) Le Club « Cursus et Insertion » est constitué de cinq acteurs – Groupe AEF, ABG L'intelli'agence, Atout jeunes universités, IMS-Entreprendre pour la Cité et Passeport Avenir – souhaitant « stimuler la réflexion, mobiliser sur les questions d'insertion professionnelle, valoriser les initiatives réussies et fédérer leurs différents réseaux ». Un cycle commun de conférences thématiques et d'événements réunit un public mixte d'entreprises et d'universitaires. Ces conférences et événements sont animés à tour de rôle par chacun des cinq acteurs du club. Une soixantaine de représentants de l'enseignement supérieur, de la recherche et d'entreprises, ainsi que de doctorants et jeunes docteurs, participaient à cette cinquième édition du club.

(2) L'ABG Intelli'agence est une association qui facilite la formation, la professionnalisation et l'emploi des jeunes docteurs. Elle diffuse des CV de docteurs et des offres d'emploi sur son site internet, organise des « ateliers didactiques » et des entretiens individuels pour les docteurs, et apporte son aide aux entreprises qui souhaitent embaucher un docteur.