

L'ANDÈS, association française des docteurs, est particulièrement préoccupée par la question de l'emploi des docteurs, révélateur d'un problème de fond de la société et de l'économie française.

Ce problème d'emploi des plus hauts diplômés de l'université est en réalité une anomalie purement française, le marché de l'emploi des docteurs étant plutôt dans une situation de pénurie chez nos concurrents occidentaux et asiatiques. Ce n'est pas un problème de surabondance propre à la France, dans la mesure où nous formons proportionnellement 1,5 à 2 fois moins de docteurs que la Grande-Bretagne ou l'Allemagne, taux d'ailleurs en forte diminution. Cet indicateur de l'emploi des docteurs va de pair avec le faible rythme d'innovation en France, pointé par une enquête récente de l'INSEE.

Quelle est l'origine de cette situation ? En France les docteurs sont cantonnés au "domaine réservé" des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur, au lieu d'irriguer plus largement le tissu socio-économique, comme c'est le cas dans les pays pleinement engagés sur le chemin d'une économie de la connaissance.

Les docteurs ont en effet vécu une expérience professionnelle de recherche qui leur a permis d'acquérir des connaissances de haut niveau, mais aussi des savoir-faire méthodologiques originaux apportant une valeur ajoutée par rapport à un cursus bac+5, et valorisables pour des métiers diversifiés, pas seulement dans la recherche. Au cours de son projet doctoral, le docteur a dû ainsi faire preuve de créativité, de capacité d'innovation, d'esprit critique et d'initiative, de capacités de gestion des coûts et du risque, entre autres. Autant de qualités utiles notamment dans les métiers du management de l'innovation, ainsi que dans les nouveaux services intensifs en savoir (conseil, expertise...) pour lesquels la France est également en retard, et qui pourtant tirent toute l'économie américaine. Autant de métiers nouveaux sur lesquels repose l'économie de la connaissance. Autre paradoxe français, nous trouvons également très peu de docteurs dans les postes d'encadrement supérieur des grandes entreprises françaises comme de l'État. Ne nous étonnons pas que la plupart de ces entreprises tardent à s'adapter aux défis et aux contraintes d'une économie fondée sur le savoir et l'innovation, et font preuve d'une frilosité face au changement qui représente à terme un risque majeur pour l'économie française. En apportant une diversité de profils et de compétences, en mettant en oeuvre leurs savoir-faire originaux, les docteurs agiraient comme moteur de l'innovation en France et vecteurs de changements profonds dans notre société.

Quelles sont donc les raisons de cette anomalie française ? D'une part, les entreprises, qui comportent peu de docteurs en leur sein (en dehors des fonctions traditionnelles de recherche et développement), méconnaissent en général la valeur ajoutée d'une formation par la recherche. En outre, les docteurs souffrent également d'un déficit d'image, qui renvoie à un problème de fond de l'université française : la difficulté, pour des raisons culturelles, idéologiques, mais aussi pratiques, de construire des ponts et travailler en connection avec le monde économique. Inversement, les docteurs eux-mêmes n'ont pas toujours conscience du champ des possibles qui leur est ouvert, en particulier en matière de métiers nouveaux fondés sur les savoirs et l'innovation. Ainsi, il y a un cercle vertueux à initier, où il faut en même temps mieux faire connaître le docteur à l'entreprise, et réciproquement mieux faire connaître aux docteurs les opportunités qui les attendent.

Quelles pistes explorer pour initier ce cercle vertueux ? Parmi les actions à mener, je mentionnerai trois pistes essentielles.

Premièrement, lever quelques freins qui bloquent pour le moment toute dynamique de reconnaissance du doctorat. Il s'agit tout d'abord de la reconnaissance "technique" du doctorat dans les conventions collectives. Un pas significatif a été franchi dans la dernière Loi Programme pour la Recherche, qui incite les partenaires sociaux à se réunir pour discuter des modalités d'inscription du Doctorat dans les conventions collectives. Il convient désormais de transformer l'essai. Le second frein concerne la rémunération des doctorants. Cette rémunération est toujours collée aux environs du SMIC pour ce qui est des allocations du ministère de la recherche. Comment voulez-vous valoriser auprès d'un recruteur votre expérience de recherche, si votre référence de départ à l'embauche est le SMIC ? Comment voulez-vous également que les meilleurs potentiels soient attirés par la formation doctorale ? En augmentant significativement le

salaire de ses doctorants (50% serait un minimum), l'État a face à lui un levier efficace à actionner, pour un coût dérisoire face aux bénéfices que pourrait en retirer l'économie de notre pays.

Seconde piste, initier et promouvoir des expériences concrètes de partenariat entre doctorant et monde de l'entreprise. Parmi les outils de partenariat possibles, citons les contrats CIFRE, qui sont encore largement méconnus en dehors des centres de R&D de certaines grandes entreprises. Ils pourraient pourtant se généraliser avec bonheur à nombre d'entreprises, en particulier des PME. Une deuxième piste, à développer, est celle des missions en entreprises, de type consultance ou expertise par exemple. D'une période courte (6 mois maximum), et venant en complément de l'activité de recherche, cette formule pourrait être plus adaptée pour des entreprises ayant des besoins et des activités liés aux savoirs ou à l'innovation, mais n'étant pas directement des activités de recherche. Ces missions seraient alors l'occasion pour le doctorant de mettre en pratique ses savoir-faire spécifiques dans une activité autre que la recherche. La mise en place de tels partenariats présuppose la réalisation d'un interfaçage entre les acteurs concernés (doctorants, écoles doctorales, entreprises), que nous nous efforçons de faire naître à l'ANDÈS. Plus largement, nous rejoignons ici la problématique des partenariats entre université et entreprises, dont à travers ces initiatives le docteur pourrait être un catalyseur.

Dernière piste d'action, mais non des moindres. Pour catalyser la diffusion de ces initiatives, et faire connaître plus largement les docteurs aux entreprises, un troisième levier d'action efficace est la communication. Si le prochain gouvernement est intéressé pour lancer une vaste campagne de communication sur les docteurs, ambitieuse, à la hauteur de l'enjeu, nous serons prêts à y participer activement.

Ainsi, la société française fait face à un défi majeur, dans lequel les docteurs ont un rôle capital à jouer. Attirer les jeunes talents vers le doctorat, leur permettre d'oxygéner l'ensemble du tissu socio-économique, leur donner les clés d'accès aux métiers nouveaux liés aux savoirs et à l'innovation, tels sont les challenges qui permettront à la France de véritablement engager sa marche sur le chemin d'une société de la connaissance. Les docteurs sont les moteurs de l'innovation dans notre pays, donnons-leur les moyens d'exprimer pleinement leur potentiel, et c'est l'ensemble de notre pays qui en bénéficiera.