

"PASSAGES" EN ENTREPRISE DURANT LA THÈSE

Résumé des réflexions préliminaires, suite à la matinée ANDÈS d'Avril 2005 et des débats qui ont suivi sur la liste "andes.actions".

CONTEXTE, CONSTAT, ENJEUX :

- L'ANDÈS poussée à l'action :

La législation récente (article 20A_II de la Loi-Programme sur la Recherche) évoque l'introduction de stages en entreprise en cours de thèse. Plus récemment, le premier ministre a annoncé la tenue jusqu'à l'automne d'un grand débat sur les liens entre université et emploi, débat qui devrait vraisemblablement se poursuivre au cours de la campagne présidentielle. La Syntec, fédération professionnelle en informatique et en conseil, a très récemment proposé un dispositif précis permettant des "passages" en entreprise de doctorants, pour favoriser leur "intégration" dans l'entreprise.

Il convient donc que l'ANDÈS soit présente au coeur du débat qui s'ouvre, en avançant ses propres propositions à l'extérieur. Nous proposons donc de **reprendre les réflexions préliminaires de printemps 2005 concernant les "passages" en entreprise, et d'avancer collectivement vers un ensemble de propositions concrètes et précises.**

- Quelques freins et idées reçues encore vivaces :

Plusieurs observations sont souvent avancées, certaines toujours au moins partiellement justifiées et d'autres relevant désormais du mythe, afin d'expliquer la **méfiance de certains recruteurs et certaines entreprises face aux docteurs** :

- Manque de connaissance par les docteurs de l'entreprise et de ses pratiques,
- Le manque d'appétence des docteurs pour l'entreprise, qui serait un choix imposé à ceux qui ne peuvent rejoindre le milieu universitaire,
- Positionnement inapproprié ou négatif des docteurs lors des entretiens d'embauche,
- Manque de connaissance et préjugés négatifs des décideurs de l'emploi par rapport au monde universitaire dans son ensemble, et qui rejaillissent sur les docteurs.

- Des échanges profitables à l'ensemble des acteurs impliqués :

Aux côtés d'autres actions complémentaires, des formules permettant les "passages" en entreprise durant la thèse devraient en particulier :

- Améliorer la connaissance par les docteurs du fonctionnement et des pratiques professionnelles de l'entreprise,
- Fournir au doctorant des atouts pour une insertion professionnelle en entreprise,
- Mieux faire connaître aux entreprises les compétences acquises lors d'un doctorat,
- Favoriser la diffusion de l'état d'esprit et des pratiques professionnelles de recherche dans le secteur privé,
- Améliorer la connaissance réciproque des acteurs des secteurs académique* et non-académique,
- Favoriser le développement de partenariats public-privé,
- Favoriser l'innovation dans l'ensemble du tissu économique.

* Enseignement supérieur et recherche publique

CONTENU ET CADRE DE CES ÉCHANGES :

- *Doctorants concernés :*

De tels contacts professionnels avec l'entreprise seraient profitables à tous les doctorants, quel que soit leur projet professionnel, y compris ceux qui se destinent au secteur académique. Toutefois, il n'a pas été retenu de faire de ces "passages" une obligation, simplement d'ouvrir de nouvelles possibilités et d'inciter les doctorants à en profiter. Les doctorants CIFRE seraient moins concernés par ces nouveaux dispositifs, étant déjà fortement immergés en entreprise pour leur travail de thèse.

Le contenu possibles pour de telles missions, ainsi que les formules envisageables, sont donc l'un comme l'autre à définir. Les dispositifs auxquels nous pourrions aboutir doivent prendre soin d'éviter que ces "passages" ne se transforment en un simple formatage des docteurs aux "cases-métiers" existantes dans les entreprises traditionnelles actuelles.

- *Des missions au contenu adaptées au jeune chercheur :*

Le terme de "passage" a été préféré à celui de "stage", pour les raisons suivantes :

- la connotation dévalorisante, les stages correspondant au plus bas étage des emplois précaires actuellement offerts en France,
- le terme renvoyant également à des expériences en entreprise bien connues et correspondant aux étages antérieurs du cursus universitaire.[†]

Le choix d'une dénomination appropriée favorisera la proposition de missions adaptées aux compétences particulières acquises au cours d'un doctorat. **Des missions au contenu inadapté auraient un effet contre-productif par rapport aux objectifs visés.[‡]** Le doctorant est un jeune chercheur accomplissant une première expérience professionnelle de recherche, **il s'apparente donc à un « expert junior », la nature des prestations qu'il pourrait accomplir en entreprise doit par conséquent être adaptée à cette situation professionnelle.**

Les pistes évoquées quant à la nature des missions qui pourraient être proposées aux doctorants sont les suivantes :

- **Mission d'expertise,**
- **Travail de consultance,**
- **Travail ou veille bibliographique,**
- **Transfert de technologies.**

- *Formules envisageables :*

Les formules suivantes ont été évoquées :

- **Mission à temps plein sur une période de 3 à 6 mois**
 - Forme : *détachement complet et immersion totale en entreprise durant cette période, période située préférentiellement en fin de thèse,*
 - Modalités : *suspension du financement de thèse, financement sur CDD par l'entreprise.*

[†] *stages ouvriers (niveau L1 – L2), puis techniciens (niveau L3) au niveau Licence, stages de type ingénieur au niveau Master (M1 normalement).*

[‡] *En particulier, il est important de veiller à ce que le contenu des missions proposées ne puisse en aucun cas constituer un rattrapage au niveau D des lacunes éventuelles des étages antérieurs du système universitaire.*

- Avantages - inconvénients : *Potentiel tremplin direct vers l'embauche. Fin de thèse pas toujours propice (contraintes de rédaction et soutenance). Lever les éventuels freins techniques à une suspension du financement de thèse.*

- **Mission ponctuelles courtes**

- *Forme : durée de quelques jours ou quelques semaines équivalent temps plein, travail à temps effectué à temps plein ou partiel, immersion partielle en entreprise, missions envisageables à n'importe quel moment de la thèse, plusieurs missions de ce type possibles pour un même doctorant.*
- *Modalités : rémunération possible par le biais de chèque-emploi service universel, gestion de ces missions pouvant s'appuyer sur une structure de type junior-entreprise.*
- *Avantages - inconvénients : formule ayant l'avantage de la souplesse, pouvant s'étendre à tout type de structure (associations, etc.). Limite cependant l'étendue des échanges avec l'entreprise, problème du fonctionnement et de la pérennité des structures de support (type juniors-entreprise).*

- **Mission s'étalant sur l'ensemble de la durée de thèse (type "monitorat entreprise")**

- *Forme : travail effectué à temps partiel, immersion partielle en entreprise, mission s'étalant sur les 3 années de la thèse.*
- *Modalités : rémunération sur contrat en cumul du financement de thèse.*
- *Avantages - inconvénients : Permet des contacts avec l'entreprise et ses acteurs sur une longue durée. Gérer cette mission sur le long terme en parallèle à sa thèse. Est-il possible de cumuler un contrat autre que celui de moniteur en plus d'une allocation de thèse ?*

CONCRETISER CES PROPOSITIONS, COMMUNIQUER, EXPÉRIMENTER :

Le débat sur "andes.actions" se déroulera sur un mois environs avec comme objectifs :

- compléter et détailler l'éventail des missions possibles,
- préciser les formules envisageables, identifier les points de blocages techniques éventuels et rechercher des solutions,
- mettre en correspondance types de missions et formules possibles,
- renforcer l'argumentaire de l'ensemble du dispositif.

Les étapes suivantes seraient envisagées pour la suite :

- *Fin Mai - été 2006 : constitution d'une équipe de réflexion - poursuite et rédaction d'un texte de propositions complet.*
- *Automne 2006 : approbation du texte définitif - actions de communication*
- *Courant 2007 : promotion par l'ANDÈS d'expériences pilotes*

Ce projet, s'il se concrétise, serait piloté au sein du groupe d'action "liens et mobilités recherche publique - entreprise" animé par Patricia Le Moenner. Il serait conduit par une équipe autonome (à constituer) qui aurait son propre coordinateur. Cette équipe pourrait développer des synergies avec l'équipe "parrainages", ainsi que le groupe d'action " identification et promotion de la valeur ajoutée des docteurs pour l'entreprise " qui se met actuellement en place.