

Atelier 1 - "Relations décideurs économiques/politiques" Renforcement des contacts parlementaires, Renforcement des interfaces avec le monde économique, Valorisation et déroulement du doctorat

Participants :

Willy BIENVENUT CNRS-Orsay SFP (Société Française de Protéomique), Dominique CHANDESRIS CNRS SFP (Société Française de Physique), Anne GUILLAUME (Météo et Climat), Thierry HORSIN SMAI (Mathématiques Appliquées et Industrielles) CNAM, Gildas LOIRAND Sociologue Université de Nantes 3SLF (Sociologie du Sport), Danièle QUANTIN RH ArcelorMittal SF2M (Métallurgie et Matériaux), Manuel ROYO Historien (Université de Tours) SOPHAU (Société des Professeurs d'Histoire Ancienne de l'Université, Marc SHAPIRO INRIA Informatique SIF (Société Informatique de France), Catherine VENIEN-BRYAN Sorbonne Université SFMU (SFμ Société Françaises des microscopies

A) Relation décideurs économiques et politique, Renforcement des contacts parlementaires

L'idée est de se rapprocher des décideurs économiques qui sont écoutés par les politiques:

- le *MEDEF* (entreprises de France). La SMAI co-organise avec la société de statistique un forum emploi-Math dans lequel le MEDEF est invité.
- la *CGPME* (confédération petites et moyennes entreprises) représente aussi un bon vecteur vers le milieu économique et a fortiori vers le domaine politique, peut être un levier plus efficace.

Les décideurs politiques pourraient être contactés directement

- le *CSR* (Comité stratégique de recherche) dépend directement du ministère.
- Un contact du côté de *la commission des finances* à l'assemblée nationale pourrait être établi. Le cas évoqué ce matin même concernant le fait que les industries bénéficiant du crédit d'impôts devaient déclarer leur nombre d'étudiants Bercy a finalement mis son veto.
- Se rapprocher des *offices parlementaires* qui sont impliqués dans les choix scientifiques et politiques

Autres :

- Contacter les réseaux des *anciens élèves des grandes écoles*, les alumni.
- Se rapprocher aussi des *pôles de compétitivité* animateurs de système PME et des grandes entreprises. Ces PC peuvent diriger les doctorants vers les PME. Il peut être parfois plus efficace de se rapprocher des politiques locaux qui peuvent remonter vers les politiques de région. Impact sur les gens de régions. Il existe plus d'une soixantaine de PC en France.
- Et ne pas oublier l'*APEC*, pour promouvoir les qualités et l'employabilité des docteurs.

B) Les doctorants et l'embauche des doctorants.

Les entreprises embauchent principalement des doctorants avec bagages scientifiques. Les doctorants SHS sont eux considérés comme très difficilement employables dans l'industrie à part les

philosophes qui sont les seuls « plaçables » dans l'industrie, Pour les autres c'est très difficiles. A contrario, dans d'autres pays comme en UK on emploie couramment des latinistes ou spécialistes « humanities » dans les entreprises ou au gouvernement.

Le pire des ennemis ce sont les docteurs eux-mêmes, ils ne savent pas se vendre. Ils ne savent pas se faire valoir dans leurs CV. Les docteurs doivent savoir présenter leurs qualités autres que leurs spécialités. Ceci doit être clairement enseigné au niveau des écoles doctorales.

Les doctorants sont recrutés sur leurs capacités d'autonomie, leurs raisonnements, le fait qu'ils ont pris en charge de bout en bout un sujet de recherche ; ils ont ratissé large autour de leur domaine contrairement aux ingénieurs qui sont plus recrutés sur des compétences générales.

La spécificité et les atouts des doctorants sont mal compris en France *a contrario* de ce qui se passe pour les ingénieurs.

Des exemples qui permettent de mettre en valeur les qualités des doctorants :

- *24h chrono de l'entrepreneuriat organisé par l'ANRT (association nationale recherche technologie) et NOVANCIA (business school Paris)* organise tous les ans un concours national entre les thésards CIFRE. Cela consiste en la formation d'équipe de 6 ou 7. Les équipes ont alors 24 heures pour simuler toutes les étapes de la création d'entreprise au terme de la session ils doivent proposer un plan d'affaires crédible à un jury de professionnels. C'est un exemple ludique de valorisation des doctorants.

Ce concours va au-delà des doctorales

- *Association Bernard Gregory organise le PhD Talent Career Fair* 6000 visiteurs.

- Organisation d'un concours : Apprendre à se présenter en 3 minutes. (Mieux que présenter sa thèse en 180 sec) car valorise la présentation du doctorant. (lors d'un dernier concours, le premier à "ma thèse en 180s" a fini dans les derniers à "se présenter en 3 minutes").

La durée du doctorats : une durée trop courte pour certains car peut empêcher les doctorants à développer leurs propres sujets, en particulier pour ceux qui doivent travailler pour la financer et ne bénéficient pas des facilités offertes. Mais une durée trop longue du doctorat repousse l'entrée dans un premier emploi. La notion de contrainte est importante car celle-ci existe tout au long des carrières particulièrement en industrie. Les thésards a rallonge sont difficiles à intégrer.

Proposition de Mesures :

Le pire ennemi du doctorant c'est le doctorant comment y remédier ?

- Apprendre à valoriser des compétences générales non liés au sujet de la thèse du docteur
- Faire évoluer la formation pour répondre au marché de l'emploi. Au sein des EDs, les doctorants se présentent comme spécialiste de la découverte de quelque chose mais ils devraient aussi mettre l'accent sur le fait qu'ils ont acquis une démarche scientifique et résolu des problèmes complexes que l'entreprise ne peut résoudre elle-même.
- Sur la durée du doctorat. Eviter de polariser le docteur dans ses trois années. Donner de la flexibilité. Une extension est souhaitable pour des stages riches pour l'apprentissage d'autres techniques mais sans oublier que travailler sous contrainte c'est aussi requis dans l'industrie et

que les entreprises rechignent à considérer les formations à rallonge (thèse allongée suivi de multiples post-doctorats). L'allongement du doctorat serait aussi pénalisant pour les femmes, reculant leur insertion dans la vie active pour sereinement fonder une famille (et aussi pour les hommes!).

- au niveau de la fédération/
 - organiser des séminaires pour permettre l'échange entre doctorants, pour qu'ils apprennent à vendre quelque chose hors de leur domaine propre. Utilisation du savoir des thésards pour l'innovation. Cela vaut aussi pour les étudiants SHS. Les doctorants sont armés pour débloquer des situations compliquées même si celles-ci ne relèvent pas de leur domaine.
 - Ne pas scinder le monde économique et les écoles doctorales.
 - Promouvoir l'emploi des docteurs dans l'industrie ET dans l'administration (sous-représentation des docteurs dans les ministères)
 - Réunir des docteurs de diverses disciplines (5/6) dans des événements (et/ou des vidéos) avec pour objectif de mettre en valeur leurs compétences hors celle de leur sujet spécifique.
 - Contribuer à une fête du doctorat dans l'entreprise, à un événement de type 24h pour l'innovation.

Plusieurs participants se sont montrés intéressés par poursuivre ces discussions au sein d'une commission.