

Doc Pro, un service pour les entreprises



Commission Compétitivité-Innovation-Attractivité

Conseil exécutif du lundi 4 juillet 2016

Levier majeur de compétitivité hors coût, l'innovation requiert des compétences de plus en plus pointues dans les domaines scientifiques, des capacités de conception, des aptitudes à la conduite du changement. Ce sont autant de qualités que les docteurs ont vocation à développer dès leur formation par la recherche. Beaucoup d'entreprises ne mesurent pas encore l'intérêt d'une telle offre pour leurs projets d'innovation. Et pour les entreprises déjà sensibilisées à ces enjeux, la difficulté reste celle des moyens d'approcher les profils dont elles peuvent avoir besoin. Comment lever cette difficulté ? Avec la plateforme Docpro.

Lancée en février 2015 à l'initiative conjointe du MEDEF, de l'Association Bernard Gregory (ABG) et de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), la plateforme DocPro (<http://www.mydocpro.org/fr>) est un outil numérique qui permet un rapprochement entre entreprises et docteurs. Plateforme gratuite, DocPro fonctionne comme une passerelle qui conduit les entreprises à un vivier de ressources rares et mobilisables.

1. L'intégration des docteurs en entreprise : un défi de compétitivité

La recherche et l'innovation, loin de continuer de se faire en chambre, s'inscrivent de plus en plus dans le cadre de partenariats (entreprises-universités, programmes nationaux, européens voire internationaux). Dans nombre de régions du monde en tête des palmarès de l'innovation (Amérique du Nord, Suisse, Allemagne, Scandinavie...), le doctorat demeure la référence des niveaux de qualification les plus élevés. Il s'impose désormais comme référence internationale (niveau d'expertise scientifique la plus pointue, capacité commune de dépasser les échecs pour trouver et développer des solutions nouvelles).

Dans ce contexte, la présence d'un docteur dans les effectifs des entreprises ne peut que faciliter les relations de coopération avec les universités et les organismes de recherche, qu'ils soient français ou étrangers. C'est un facteur-clef de crédibilité, mais aussi de relations de confiance, et donc un atout pour construire, gérer et valoriser des partenariats propices à l'innovation dans nos entreprises et, au-delà, dans nos filières.

Se pose alors la question du coût pour l'entreprise de l'embauche d'un docteur. Des dispositifs légaux existent actuellement pour rendre peu coûteuse l'intégration des docteurs au sein des entreprises : Crédit d'impôt recherche (CIR), Conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE)... Dès lors, cette intégration ne peut qu'être profitable à l'entreprise.

L'enjeu pour la France est de demeurer une terre d'innovations tous azimuts (innovations technologiques, managériales ou d'usage). Ce qui suppose un écosystème optimal dans la durée : robustesse et efficacité des dispositifs de financement, force des liens entre recherche publique et entreprises, attractivité des universités. Cette dernière dépend de leur capacité à former chaque année un nombre suffisant de docteurs pour qu'elles puissent accomplir leurs missions de production de connaissances nouvelles, de formation, et de contribution à la compétitivité économique du pays. Encore faut-il que, dans un second temps, ces docteurs soient embauchés dans les entreprises. Jusque-là trop souvent méconnus, il importe qu'ils soient davantage reconnus par celles-ci, pour leur compétence et leur aptitude à répondre aux besoins d'innovation.

2. Donner aux docteurs une véritable identité économique: une mission du MEDEF et de ses adhérents pour les entreprises

La logique voudrait que « plus le diplôme est élevé, moins son titulaire est exposé au chômage ». En France, pourtant, le taux de chômage des jeunes docteurs (diplômés au cours des trois à cinq dernières années) y est de 9%, trois fois plus que la moyenne des pays de l'OCDE, et deux fois plus que celle des ingénieurs.

Ce constat est inacceptable, tant pour la France que pour ses entreprises. Un pays où les docteurs ont moins de perspectives d'emploi qu'ailleurs est un pays dont la compétitivité et l'attractivité sont menacées. Trop d'entreprises se privent encore des compétences de docteurs qui leur permettraient pourtant d'être plus efficaces sur des marchés de plus en plus concurrentiels.

Il est donc essentiel que les organisations professionnelles et interprofessionnelles, MEDEF en tête, agissent de concert pour développer les voies et les moyens pour une meilleure reconnaissance des docteurs en entreprises, conformément d'ailleurs à la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Cependant, la reconnaissance des docteurs dans les conventions collectives, souvent revendiquée par les syndicats de chercheurs et les associations de docteurs, n'est pas la voie la meilleure. Les conventions collectives, en effet, se réfèrent aux compétences liées à un poste donné, et non aux diplômes obtenus. L'enjeu est double pour l'entreprise. D'une part, connaître le tronc commun aux formations doctorales (rigueur scientifique, méthodes de recherche, construction et animation de réseaux de compétences...), comme elles connaissent déjà parfaitement celui des formations d'ingénieurs. D'autre part, mieux apprécier la valeur ajoutée d'une formation par la recherche en comparaison avec d'autres formations.

Aussi importe-t-il que les entreprises puissent accéder à un référentiel des compétences acquises par les docteurs. C'est précisément l'objet de Docpro qui met en ligne des profils de docteurs. Il s'agit de portefeuilles de compétences construits à partir d'une grille établie en commun par les entreprises, les universités et la principale association de docteurs. L'objectif pourrait être désormais de faire de cette grille le « Référentiel des compétences » des docteurs, attendu par l'ensemble des acteurs de la recherche et de l'innovation. Cet objectif ambitieux ne pourra être atteint qu'à la condition que Docpro devienne un carrefour privilégié, sinon le guichet unique, des rencontres entre entreprises et docteurs en vue de leur recrutement.

A cette fin, un plan d'action en trois étapes doit être mis en œuvre :

- ⇒ Une **communication** des fédérations et des MEDEF territoriaux : promouvoir Docpro sur leurs sites internet ;
- ⇒ Une **sensibilisation** des entreprises à ses enjeux et son usage pour les inciter à s'inscrire sur Docpro, conformément au deuxième engagement du pacte pour le Supérieur signé lors de l'Université d'été du MEDEF d'août 2015 par le MEDEF, la Conférence des présidents d'universités (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE) et la Conférence des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) ;
- ⇒ Une **labellisation** de cette plateforme par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.



3. Ils ont embauché des docteurs et ne le regrettent pas...

« La maturité des docteurs leur apporte une forte capacité de remise en cause. Ils savent prendre des risques et les gérer. Ils innovent, sortent des sentiers battus. Ce courage est essentiel dans un monde industriel où l'on doit prendre des paris sur l'avenir ! » - **Renault**

« Lorsque nous recrutons un docteur, nous nous intéressons plus à son expérience qu'à son sujet. La thèse est une véritable expérience professionnelle qui permet d'acquérir des compétences essentielles pour travailler dans un laboratoire industriel. Un docteur est autonome, il sait construire une méthodologie propre et gérer un projet de A à Z. Il a aussi travaillé avec une obligation de résultats et sait les présenter. » - **Saint-Gobain**

« Les docteurs se distinguent souvent par la pratique acquise dans la valorisation de leurs travaux et par leur mode de fonctionnement en réseau. » - **Bienfait et associés**

« En entreprise, pour prendre des décisions, nous avons besoin de personnes qui apportent des éléments fiables. Le docteur s'attache à vérifier les faits, les données. Son objectivité atténue les risques que l'on peut prendre : les informations qu'il présente sont sûres, non biaisées. » - **FaberNovel**

« Les entreprises ont besoin de collaborateurs armés d'une solide rigueur scientifique. Humbles et capables de travailler selon des procédures précises, les docteurs permettent de mieux répondre à l'environnement complexe créé par l'exigence accrue des partenaires, l'internationalisation des marchés et l'intensification de la concurrence. » - **Chadasaygas**

« Dans des business technologiques nouveaux, nous avons besoin, pour aller vite, de professionnels déjà expérimentés. Or ces sujets ne s'enseignent pas encore. Nous recrutons donc des gens qui ont commencé par une thèse, par une carrière de recherche. DocPro est une aide pour construire des équipes sur ces sujets nouveaux. » - **Total**

« Les docteurs en sciences humaines et sociales apportent aux projets de R&D une approche systémique qui permet d'étudier un problème dans toutes ses composantes et de faciliter l'adoption de la solution par le public. » - **EdF**

« Un docteur maîtrise les deux volets de la gestion d'un projet complexe. D'une part, le volet opérationnel : il a élaboré un cahier des charges, planifié des expérimentations, respecté des délais, géré des partenaires... D'autre part, le volet stratégique : il a formalisé sa problématique, défini ses axes de travail et sélectionné les moyens à mettre en œuvre. Un docteur est prêt à manager la complexité. » - **ATEMA conseil**

« Dans notre entreprise, nous avons une culture d'ingénieur. Nos deux doctorants nous apportent une forte valeur ajoutée créative car ils sont capables, avec l'aide de leur laboratoire, de penser des concepts très avancés. Cela nous permet de proposer à nos clients des solutions qu'ils n'imaginaient même pas ! » - **Perez Informatique**

« Nous conduisons des projets de grande envergure associant des équipes de nombreuses nationalités réparties sur quatre continents. La capacité des docteurs à travailler dans un contexte multiculturel et multidisciplinaire leur apporte une ouverture internationale très appréciable pour la réussite de ces projets. » - **Capgemini**

4. Synthèse

Doc Pro au service des entreprises

Doc Pro est un outil créé à l'initiative conjointe du MEDEF, de l'Association Bernard Grégory (ABG) et de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU). **Il a été conçu pour être au service des entreprises.**

Doc Pro est un outil ultra simple qui permet le rapprochement entre entreprises et docteurs. Ces derniers sont en effet porteurs d'une véritable capacité d'innovation qui peut s'avérer décisive dans un contexte de concurrence internationale.

L'intégration des docteurs en entreprises est un moyen de répondre aux besoins économiques et technologiques de ces dernières en particulier sur les marchés du futur.

Plus qu'une bourse d'échange, **Doc Pro est une véritable passerelle qui conduit les entreprises à un vivier de ressources rares et mobilisables.**

Il faut promouvoir Doc Pro pour que cet outil devienne progressivement **un carrefour privilégié (voire un guichet unique) des rencontres entre entreprises et docteurs.**

Doc Pro et le rôle du MEDEF

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche prévoit que dans le secteur privé, des négociations pour une meilleure reconnaissance du doctorat et donc une intégration des docteurs au sein de l'entreprise soient engagées par les entreprises et branches professionnelles. Ces discussions devaient aboutir le 1^{er} janvier 2016.

Un des moyens pour mieux intégrer les docteurs en entreprise est **l'établissement d'un référentiel commun de compétences acquises par les docteurs, partagé par les universités et les entreprises.**

Ce référentiel doit permettre de partager un socle commun de compétences acquises par les docteurs et de mieux mettre en perspective leur valeur ajoutée pour l'entreprise.

Le MEDEF, à travers la plateforme DocPro offre aujourd'hui un début de structuration de ce référentiel de compétences pour une meilleure reconnaissance des docteurs. Ce référentiel doit être une référence, en attendant de devenir « La Référence ».

