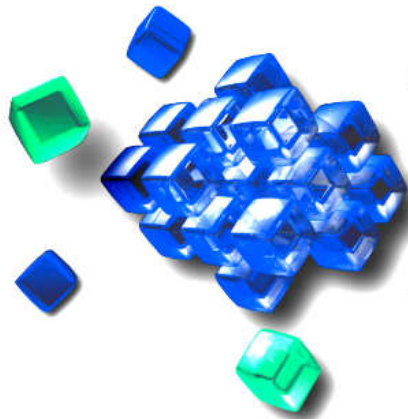


Compte-rendu du



Forum
**Docteurs
& Entreprises**
Édition 2008

Vendredi 27 Juin 2008
Agrocampus, Rennes

Édité le 15 juillet 2008

Organisé par les associations rennaises

Sommaire

1. PRÉSENTATION	1
2. TABLE RONDE « CRÉATION D'ENTREPRISE ET DOCTEURS »	2
3. TABLE RONDE « PME ET DOCTEURS »	6
4. CONFÉRENCE PLÉNIÈRE « LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES DES DOCTEURS »	11
5. UNE EXPÉRIENCE RÉUSSIE À PROLONGER	16

1. Présentation

Par le Forum « Docteurs et Entreprises » édition 2008 du vendredi 27 juin 2008, les associations de jeunes chercheurs ADOC, D2R2, DocAIR et LUCA ont souhaité encourager la communication et ainsi renforcer les échanges et la découverte réciproque entre les chercheurs et les entreprises. Cette démarche se voulait dans une perspective d'optimiser les démarches collaboratives et de faciliter les passerelles entre le monde de l'entreprise et les docteurs, en favorisant notamment les thèmes de la création d'entreprise et de la recherche dans les PME. Le soutien et la confiance des partenaires, la qualité des interventions et la participation de près de 100 personnes ont permis à cet évènement de connaître l'engouement souhaité.

En mettant en relation les entreprises et les docteurs, le Forum « Docteurs et Entreprises » édition 2008 a montré la pertinence d'une collaboration plus étroite. **Hervé Le Bris**, responsable de la coordination des formations doctorales à Agrocampus Rennes, a ouvert la journée en insistant sur l'évolution du doctorat et le professionnalisme des jeunes chercheurs. Il soutient vivement cet évènement qui permet d'approfondir la collaboration entre les docteurs et les entreprises, dynamique qui lui semble indispensable à l'innovation. Il relève également l'accroissement des postes pour les docteurs dans les entreprises en mettant l'accent sur le fait que les compétences des docteurs sont transposables à diverses activités. La valorisation et la reconnaissance du caractère professionnel du doctorat lui semblent donc primordiales pour optimiser cette logique.

Par la suite, **Périg Bouju** et **Marine Grandgeorge** ont présenté le déroulement de la journée ainsi que les différents partenaires qui ont soutenu cet évènement : Agrocampus, ANDES, Bretagne Valorisation, Confédération des Jeunes Chercheurs, Conseil Général d'Ille-et-Vilaine, Fondation Michel Métivier, IETR, IFSIC, INRA, INRIA, INSA de Rennes, la Semaine de l'Innovation en Bretagne, le Collège des Écoles Doctorales, Rennes Métropole, Supélec, Société Générale.

Suite à cette introduction, la journée s'est articulée autour de deux tables rondes, « *PME et docteurs* » et « *Création d'entreprise et docteurs* » puis s'est achevée par la conférence plénière « *Compétences transversales des docteurs* ». Des temps de pause ont permis aux participants de découvrir différents professionnels (consultants, banques, fondations...) sur l'espace stands et d'échanger entre eux et avec les différents intervenants de la journée. Le Forum « Docteurs et Entreprises » édition 2008 a su montrer l'intérêt à renforcer les relations entre docteurs et entreprises en exposant la manière dont ils peuvent être, ensemble, des moteurs d'innovation. Témoignages, présentation de l'existant – dispositifs de création d'entreprises, d'aide pour le recrutement des docteurs, etc. – perspectives d'avenir et discussions ont rythmé cette journée.

2. Table Ronde « Création d'entreprise et docteurs »

Cette première table ronde avait pour objectif de montrer que réussir un doctorat et créer une entreprise demandent de nombreuses compétences communes. Le doctorat est une expérience professionnelle de recherche, et, quelle que soit la spécialité choisie, il forme à bien plus. En effet, la recherche est avant tout un domaine d'invention et d'innovation. Afin d'illustrer ceci, la table ronde « *Création d'entreprise et docteurs* » proposait donc de réunir autour de **Laurent Kott**, directeur général d'INRIA-Transfert, trois docteurs, **Virginie Vergnaud**, **Arnaud Dupuis** et **Nicolas Kerbellec**, créateurs d'entreprises. Cette table ronde a permis d'échanger sur les expériences personnelles de chacun dans leurs démarches de création d'entreprises.

Laurent Kott a ouvert cette table ronde sur une certaine méconnaissance des compétences des docteurs dans le privé. Ainsi, face aux réticences de certains responsables d'entreprise, de nombreux docteurs à l'âme entrepreneuriale décident de sauter le pas et de se lancer dans la création d'entreprise.

Virginie Vergnaud, après un cursus de biologie générale, environnement puis géosciences, a soutenu son doctorat en 2005 sur la datation des eaux et le transfert des nitrates en Bretagne. Des formations telles que les Doctoriales ont renforcé son inclinaison pour le monde de l'entreprise. Cependant, ses lettres de candidatures ont toutes été « refusées par méconnaissance du statut de docteur ».

Consultante dans un bureau d'études début 2007, la confrontation au milieu de l'environnement dans les collectivités a fait apparaître la réelle adéquation de son doctorat avec les questions de qualité de l'eau : « ma thèse pourrait servir aux gens ». Suite à cette expérience qui a désacralisé la création d'entreprise et ses « difficultés », elle a créé en octobre 2007 le LADES, tout en restant salariée à mi-temps. Le LADES est le premier laboratoire privé en France proposant à tous les acteurs de l'eau de dater les eaux des nappes souterraines.

Virginie Vergnaud a rappelé que la réussite dans la création d'entreprise implique de savoir gérer un projet ; or, un jeune chercheur a appris par la gestion de son projet de recherches doctorales à gérer un projet dans sa globalité. L'aspect novateur de son entreprise l'a amenée à donner une part importante à la communication et à la publicité. Elle souligne que les conférences données pendant son expérience de chercheuse l'ont beaucoup aidé pour cette partie. Cependant, elle souligne que ce projet n'a pas été facile à conduire. Il a fallu faire face à des refus, des problèmes, des fluctuations dans les plannings, etc., le projet se retrouvant

souvent géré au jour le jour. La force de caractère et la motivation sont donc essentielles puisque « le moral suit une courbe sinusoïdale », avec ses hauts et ses bas.

Virginie Vergnaud a fini son intervention par la notion de « déclic » pour caractériser le projet de création d'entreprise, sa motivation ayant été trouvée grâce à l'entreprise qui lui a fait confiance après sa soutenance en l'embauchant.

Après avoir réalisé des études en informatique industrielle, **Arnaud Dupuis** a effectué un DEA spécialisé en contrôle des systèmes. Son travail doctoral, soutenu en 2004 à l'Université de Technologie de Compiègne, a porté sur la segmentation des images. Tout comme Virginie Vergnaud, il a rapporté une « incompréhension vis-à-vis des docteurs » lors de sa recherche d'emploi (principalement dans des sociétés de service en ingénierie informatique ou SSII). Grâce à son réseau professionnel, une opportunité de recrutement s'est offerte à lui par le biais d'un CDD de chercheur junior, puis d'un CCD d'ingénieur R&D à l'INRIA dans l'audiovisuel, sur un projet vidéo.

Arnaud Dupuis a évoqué son projet qui est encore dans une phase amont ; il cherche toujours un nom pour son entreprise. Il a entrepris les premières démarches de la création d'une entreprise spécialisée dans l'éditorialisation et la diffusion de vidéos sur le Web. Son souhait est une orientation vers le téléchargement gratuit et légal, adapté aux différents utilisateurs. Le point important serait de combiner gratuité et rémunération des auteurs.

Suite à une formation en sciences physiques, **Nicolas Kerbellec** a poursuivi ses études par un Magistère Matériaux et un DEA de Chimie du Solide. Il a soutenu son doctorat en 2007 sur les polymères de coordination à base de terres rares (porosité et propriétés optiques) au laboratoire de chimie de l'INSA de Rennes. Il a expliqué que son travail se tourne vers le développement de marqueurs de matériaux permettant leur ciblage de manière à détecter les contrefaçons. Il a aussi évoqué les différents éléments qui l'ont amené à la création d'entreprise : tout d'abord, son attirance naturelle vers l'industrie et l'appliqué, renforcée par les formations continues qu'il a suivies pendant son doctorat (ex : propriété intellectuelle, gestion d'entreprise et modèles de partenariat...) et pour finir, une forte demande émanant de la région Bretagne. Aujourd'hui, son projet de création d'entreprise Olnica s'axe autour de la gestion de projet (dossiers, finances, *workflow*, communication), le développement de partenariats, le développement et l'amélioration de la technologie de marquage des matériaux.

Nicolas Kerbellec a appuyé son discours sur l'importance des aides dans la création d'entreprise. En effet, de nombreux organismes soutiennent ces démarches de différentes façons. Il a aussi rappelé les compétences nécessaires pour entreprendre ce projet et que possèdent tous les docteurs (ex : le fait d'apprendre très vite et de façon autonome). Pour finir son intervention, il a souhaité mettre en avant les avantages de la création d'entreprise. Outre l'indépendance et l'autogestion, il s'agit selon lui de faire évoluer son entreprise d'après ses envies. Lorsque l'entreprise prend de l'ampleur, l'embauche est possible pour déléguer selon les compétences de chacun et donc développer de nouveaux axes.

Ces interventions et les questions qui ont suivi cette table ronde ont mis en évidence différents points. Tout d'abord, comme Laurent Kott l'a rappelé, les compétences des docteurs ne proviennent pas uniquement de leur expertise scientifique : bien que de nombreux savoirs-faire et compétences soient propres au porteur de projet, le doctorat donne beaucoup d'atouts pour la création d'entreprise. En effet, le docteur a acquis des compétences autour de la gestion de projet. De plus, il sait trouver, en fonction d'un état des lieux, des idées novatrices ; il est donc innovant et créateur. Il sait communiquer et présenter ses idées, prendre du recul, apprendre très vite, s'adapter aux changements et rebondir face aux échecs.

Ce dernier point fut un deuxième axe important qui s'est dégagé de la table ronde « *Création d'entreprise et docteurs* ». En effet, il ne faut pas craindre l'échec lorsqu'une telle démarche est entreprise. L'échec doit être considéré comme un apprentissage, qui sera un atout important dans le monde de l'entreprise.

Un troisième axe s'est tourné vers les démarches dans la création d'entreprise. Un créateur d'entreprise peut solliciter divers types d'aides financières (les aides sont à demander avant toute démarche). Les différents intervenants ont évoqué les organismes d'accompagnement pour obtenir les appuis et conseils nécessaires : l'incubateur rennais Emergis pour les études de marché, les *business plans* et les conseils juridiques, les structures de valorisation et transfert de son employeur (par exemple Bretagne Valorisation pour les universités de Bretagne), la Chambre régionale de commerce et d'industrie, etc. Ces organismes aident à recadrer les idées selon la réalité du marché, donnent les démarches clés au départ et ainsi évitent les oublis. Concernant les investisseurs, les différents intervenants ont évoqué : les *business angels*¹, les fonds capital risque, les banques (non suffisantes

1 Personne physique qui investit une part de son patrimoine dans une entreprise innovante à potentiel et qui, en plus de son argent, met gratuitement à disposition de l'entrepreneur, ses compétences, son expérience, ses réseaux relationnels et une partie de son temps.

dans les investissements importants), OSEO², la famille, les amis mais aussi les fonds propres. Laurent Kott a souligné très justement que « l'argent n'est pas un but, c'est un moyen » et que trop de gens pensent que la qualité de l'entreprise se jauge à l'argent gagné. Enfin, il ne faudrait pas sous-estimer l'importance de la protection des technologies développées, bien que chaque cas soit unique car lié à un domaine technologique, comme chacun des intervenants l'a rappelé. La création d'entreprise peut se faire, par exemple, sur un savoir-faire original (Virginie Vergnaud), sur des logiciels déposés à l'agence des protections des programmes (même si la loi n'empêche pas la création d'un logiciel ayant les mêmes fonctions ; Arnaud Dupuis) ou sur des brevets (utiliser le cahier de laboratoire comme preuve de l'innovation ; Nicolas Kerbellec).

Après avoir abordé les atouts des docteurs dans le cadre de la création d'entreprises, les intervenants ont donné leur point de vue sur la pertinence d'embaucher à leur côté un ingénieur ou un docteur. Certains docteurs ont un point perfectible, à savoir un manque de connaissance du fonctionnement de l'entreprise : par exemple, la satisfaction du client implique des délais parfois plus courts que l'atteinte de la perfection scientifique. Le docteur doit alors s'adapter en proposant des solutions de compromis alliant respect des échéances et excellence scientifique.

Même pour un « patron docteur », embaucher un docteur peut encore générer quelques méfiances dues à son niveau d'études élevé ou au fait qu'il puisse être trop indépendant. Pour le développement d'une technologie déjà inventée, un ingénieur semble *a priori* plus pertinent qu'un docteur. Néanmoins, les trois intervenants ont clairement insisté : ils estiment que pour la pérennité sur le long terme de leur entreprise, qui passe nécessairement par de nouvelles innovations, il leur faudra embaucher un docteur.

En résumé, les trois entrepreneurs présents pour cette table ronde ont démontré : premièrement, que beaucoup des compétences utiles et indispensables à la création d'entreprise avaient été développées lors de leur expérience de recherche. Deuxièmement, ils ont mis en avant qu'il s'agit malgré tout d'une nouvelle expérience avec de nombreux aspects inconnus pour un chercheur, et comme toute nouvelle expérience cela nécessite de se former et de s'adapter. Ils ont néanmoins insisté sur le fait que le docteur est justement formé à apprendre et à s'adapter. Enfin, troisièmement, ils ont souligné la complémentarité des compétences des docteurs et des ingénieurs afin d'amener leur entreprise vers une réussite pérenne.

2 Établissement public de l'État qui a pour mission de financer et d'accompagner les PME, en partenariat avec les banques et les organismes de capital investissement, dans les phases les plus décisives du cycle de vie des entreprises.

3. Table Ronde « PME et docteurs »

Cette seconde table ronde avait pour double objectif de valoriser le doctorat en tant qu'atout stratégique pour les petites et moyennes entreprises (PME) et de mettre en avant les compétences des docteurs en tant que futurs managers, en adéquation avec les exigences des PME. Les interventions de différents acteurs concernés ont été l'occasion de souligner les synergies qui existent entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des docteurs. Afin d'illustrer ceci, la table ronde « *PME et docteurs* » a proposé de réunir autour de **Gilles Beaume**, chargé de mission stages et emplois au SUIO de Rennes 2, **François Bouteruche**, **Yvan Ridé**, **Philippe de Préville** et **Sylvain Collonge**. Cette table ronde a permis d'échanger sur l'importance du docteur dans le monde de l'entreprise grâce aux expériences personnelles de chacun.

Gilles Beaume a ouvert cette table ronde sur la nécessité de valoriser le doctorat en tant qu'atout stratégique pour les PME et de mettre en avant les compétences des docteurs en tant que futurs managers, en adéquation avec les exigences des PME.

Ingénieur et docteur en télécommunication (INSA de Rennes), **Sylvain Collonge** s'est spécialisé durant son doctorat sur la connaissance du système universitaire et plus spécifiquement sur le doctorat et ses enjeux.

Avant de travailler à l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC) en tant que maître de conférences, il a eu une forte activité associative au sein des associations de jeunes chercheurs comme la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), dont il a été président en 2004, et l'ANDES, association française des docteurs, dont il est le secrétaire général actuel.

Il s'attache actuellement au développement des activités de formation continue des doctorants en vue d'accompagner leur développement de carrière et plus particulièrement de la mise en place du dispositif doctorant-conseil à l'UPMC, suite aux essais concluants du dispositif en 2006 à Bordeaux.

Sylvain Collonge a rappelé les relations essentielles qui doivent s'établir entre l'université, l'entreprise et le jeune chercheur, notamment par le dispositif doctorant-conseil qui permet au jeune chercheur d'effectuer des missions courtes en entreprise.

C'est intéressant :

- pour le doctorant qui, par ce dispositif, peut mettre à l'épreuve ses compétences dans un contexte différent de celui du laboratoire et ainsi s'enrichir d'une expérience supplémentaire. Cette opportunité lui apporte une réflexion sur sa poursuite de carrière, enrichit son réseau professionnel et permet de mieux comprendre la valeur ajoutée que représente un jeune chercheur dans une entreprise.
- pour l'entreprise qui, par ce dispositif, peut répondre à un besoin non satisfait en interne en profitant des compétences des jeunes chercheurs par des missions courtes et en initiant un premier partenariat avec l'université. Ces missions courtes leur permettent aussi de repérer d'éventuels futurs collaborateurs et intégrer davantage la culture de la recherche dans ses méthodes de travail.
- pour l'université qui, par ce dispositif, crée des partenariats ou des collaborations avec le tissu socio-économique. Elle a à sa disposition un outil de valorisation des compétences de son personnel.

Sylvain Collonge a ainsi souligné la mise en relation du jeune chercheur avec l'entreprise, sous un angle différent de leur projet de recherche, par les missions de conseil, d'étude de faisabilité, etc. Concrètement, le dispositif de doctorant-conseil correspond à un maximum de 32 jours dans une ou plusieurs entreprises, qui peuvent donc se découper en différentes missions. L'université démarcher les entreprises pour trouver des missions en fonction des doctorants intéressés par ce dispositif. Toutefois, les jeunes chercheurs peuvent eux aussi proposer des missions et les entreprises peuvent elles aussi démarcher les jeunes chercheurs ou exprimer leur demande auprès de l'université.

Ces missions de conseil ne sont pas limitées au domaine d'expertise du jeune chercheur : elles font également appel aux compétences transversales des jeunes chercheurs. A titre d'exemples, il peut s'agir de missions d'audit/conseil méthodologique, scientifique ou technique, de veille technologique, d'étude de faisabilité, d'étude bibliographique, de formation du personnel, de développement d'outils, etc. Le contrat est signé uniquement quand une mission est trouvée en adéquation avec le profil d'un doctorant. Sylvain Collonge a tenu à souligner que le dispositif de doctorant-conseil n'en est encore qu'à ses débuts. En effet, l'expérience de l'UPMC a soulevé des difficultés dans la campagne de sensibilisation des entreprises : seules quatre missions ont été proposées, et uniquement deux missions techniques ont pu être concrétisées à ce jour.

Philippe de Préville, expert-comptable et responsable du département « création d'entreprises » de KPMG à Rennes, a axé son intervention sur les aides à la création d'entreprise innovante. Il a souligné l'importance d'une mixité dans l'équipe de création d'entreprises (scientifiques et business).

Il existe de nombreuses formes d'accompagnement pour les porteurs de projets, de l'idée de base jusqu'à l'accomplissement. D'un point de vue fiscal, il a abordé :

- le crédit d'impôt recherche (CIR), qui est une aide fiscale destinée à encourager les efforts des entreprises en matière de recherche et développement. Depuis le 1^{er} janvier 2008, ce dispositif a été considérablement renforcé, simplifié et déplafonné. Il permet notamment des facilités fiscales dans le cas d'un premier recrutement de docteur en R&D sur un CDI (en simplifiant, le docteur ne coûte rien à l'entreprise pendant les trois premières années).
- Le statut des jeunes entreprises innovantes (JEI).
- Le statut des jeunes entreprises universitaires (JEU), proches du statut des JEI mais qui doivent être dirigées par un étudiant ou un personnel d'une université et qui doivent valoriser les travaux de l'université.

Philippe de Préville a insisté sur toutes les mesures incitatives pour l'embauche des jeunes chercheurs, qui doivent être un argument à avancer auprès des futurs employeurs.

Yvan Ridé, titulaire d'une maîtrise d'informatique, et successivement ingénieur, chef de projets, puis consultant, s'est positionné comme porteur du projet de création d'Evodia (entreprise spécialisée dans les logiciels pour la composition, l'analyse et l'accès aux documents manuscrits). Son expérience en tant qu'employeur de docteur a illustré les synergies qui existent entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des docteurs.

Au départ de la création d'Evodia se trouvent quatre chercheurs qui ont su transférer une technologie vers le monde socio-économique (logiciel de reconnaissance de symboles). Ces quatre chercheurs, à la fois enseignants-chercheurs et employés de l'entreprise, ont réussi en 2 ans la transformation de cette technologie en produit commercialisable. Désormais, leur entreprise est en phase de valorisation des produits et est en recherche d'autonomie. Cette expérience de création d'entreprise innovante a permis l'embauche d'un jeune chercheur, François Bouteruche.

François Bouteruche est responsable de recherche au sein d'Evodia, à la suite d'un DEA en Informatique à l'IFSIC et de trois années de recherches doctorales à l'IRISA. Son doctorat porte sur l'utilisation des informations spatiales pour la reconnaissance et l'interprétation des tracés manuscrits en ligne. Conjointement à son activité de recherche, il a développé des aptitudes pour la conduite de projet, l'encadrement d'équipes et la collaboration avec des acteurs variés (industriels, administratif, centre de psychologie...).

François Bouteruche a souligné clairement au cours de son intervention la transversalité de ses compétences entre la recherche et l'entreprise, compétences que tout jeune chercheur possède. En effet, il argue l'importance que tout doctorant et tout docteur défende ses capacités d'autonomie, de communication, de valorisation et d'analyse approfondie des problèmes. De plus, les compétences des docteurs sont clairement adaptées au monde socio-économique. Il cite notamment :

- la veille bibliographique transférable à la veille produit ou technologique ;
- la gestion du doctorat transférable comme gestion de projet avec les compétences de planification des tâches, de conduite de réunion et de management des relations partenariales ;
- l'enseignement transférable comme compétences de formateur ;
- etc.

François Bouteruche a rappelé un des points forts de la journée : le doctorat est indéniablement une expérience professionnelle. Quant au perpétuel parallélisme qui est fait entre les docteurs et les ingénieurs, François Bouteruche insiste sur le fait qu'il s'agit là de formations différentes aboutissant à des compétences et des métiers complémentaires. Selon lui, l'ingénieur a les compétences pour comprendre et mettre en œuvre la solution à un problème complexe alors que le docteur a les compétences pour trouver une solution à un problème complexe.

Pour finir, il a interpellé tous les jeunes chercheurs présents pour qu'ils prennent conscience de leur valeur et apprennent ainsi à se vendre pour vaincre le stéréotype du chercheur universitaire.

Ces interventions et les questions qui ont suivi cette table ronde ont mis en évidence différents points.

Tout d'abord, l'accessibilité du monde de l'entreprise par le jeune chercheur. Pour cela, il est nécessaire de poursuivre les projets de partenariat entre l'entreprise et la recherche publique, par des dispositifs comme le doctorant-conseil. Si la recherche publique et les entreprises ont des efforts à faire pour échanger et mieux se connaître, le jeune chercheur doit être proactif en créant son propre réseau professionnel. Ce réseau se développe par des contacts directs et cela de différentes façons : par des événements comme le Forum « Docteurs & Entreprises », mais aussi par des entretiens avec des professionnels en dehors du contexte de la recherche d'emploi. L'entreprise trouvera qu'un jeune chercheur est plus intéressant s'il est actif dans ses contacts avec le monde socio-économique. Au niveau local, un des intervenants propose un point de rencontre possible : les Matinales, organisées par Rennes Atalante. Chacun peut aussi consulter les annuaires d'entreprises pour cibler les professionnels qu'il souhaite rencontrer afin d'échanger sur leurs expériences réciproques.

L'autre point souligné fut les compétences dont le jeune chercheur peut se prévaloir lors de sa recherche d'emploi et qui en font une valeur ajoutée. De sa motivation à ses capacités d'adaptation, le docteur est un bon communicant, un gestionnaire de projet innovant ainsi qu'un manager. Lorsque ces arguments ne suffisent pas à convaincre, il faut mettre en avant les aides disponibles pour les entreprises dans l'embauche des docteurs pour la R&D et dans le soutien du développement de pôle recherche, aides qui sont trop souvent méconnues.

4. Conférence plénière « Les compétences transversales des docteurs »

Les doctorants et jeunes docteurs sont des professionnels de la recherche, forts de leurs connaissances spécialisées dans un domaine de pointe. Leurs compétences ne sont pas cloisonnées mais transversales, en adéquation avec le monde des entreprises. En véritables managers, ils deviennent des experts de la gestion de projet : recherche de financement, délais à respecter, gestion des imprévus, veille scientifique et communication font partie de leur quotidien. Ils présentent des qualités rédactionnelles et de communication orale qu'ils savent adapter au public concerné, aussi bien sous la forme d'articles scientifiques, que de brevets, de synthèses ou encore de vulgarisation de leurs connaissances. En bons communicants, ils savent valoriser leurs idées, y compris en termes financiers. Leur esprit d'innovation et de créativité, leurs capacités de synthèse et d'ouverture à d'autres domaines de connaissances permettent aux doctorants et jeunes docteurs d'être très souples dans un contexte concurrentiel. Enfin, ils savent créer des réseaux professionnels, au niveau national et international ; réseaux qu'ils développent au fil des ans à travers des partenariats ou à l'occasion de congrès.

Cette conférence plénière a été l'occasion de témoignages et de discussions sur les compétences transversales des jeunes chercheurs, autour de 5 intervenants d'horizons différents.

Forte de sa double formation d'ingénieur-docteur et de son expérience d'accompagnement des personnes (Gestalt praticien), **Marie-Françoise Morizur** est la fondatrice de Viacreatis (relation d'aide, thérapie et coaching).

Elle a ouvert la conférence plénière en plaçant très clairement les fondements de la discussion : en tant que professionnels de la recherche, forts de leurs connaissances, les jeunes chercheurs ont des compétences transversales, en adéquation avec le monde socio-économique. En effet, elle a rappelé ce qui fait la particularité d'un docteur, à savoir une combinaison de compétences, savoir-faire, expériences et comportements. Bien souvent, le docteur se confine dans le milieu académique qui l'a formé alors qu'il a les clés en main pour faire vivre le changement. Pour cela, le docteur doit mettre en avant son autonomie, son adaptabilité et sa polyvalence. Par son anticipation, il peut se prévaloir d'une force d'innovation et de persuasion, avec une grande rigueur dans l'action.

Marie-Françoise Morizur a rapporté les retours d'expériences qu'elle a pu avoir par les docteurs intégrés en entreprise et les mots-clés qui doivent rester dans la ligne de mire des jeunes chercheurs :

- innovant
- rigoureux
- prise de recul
- autonome
- travail en contexte multiculturel

Même si le jeune chercheur a intégré ces idées, certains problèmes persistent. En effet, il existe encore un grand travail sur la reconnaissance par les pairs du public en ce qui concerne la démarche pour aller vers le privé. De plus, il subsiste un problème de communication entre le privé et le public : le vocabulaire utilisé est différent.

Marie-Françoise Morizur a conclu son intervention sur l'acceptation qu'un changement de situation puisse conduire à une diminution transitoire des compétences au profit de nouvelles qui seront acquises et utilisées différemment, la courbe de progression de l'individu croissant alors plus rapidement que s'il n'y avait pas eu de changement. Une adaptation est nécessaire dans un premier temps pour disposer d'un regard neuf afin de faire avancer le système. Ainsi, dans chaque démarche d'emploi, elle a conseillé de :

- déterminer sa zone d'excellence
- mettre à son service ses ressources propres
- rendre visible ses compétences
- « avoir envie d'aller vers... »

Emmanuel Denoue, sensibilisé à la R&D industrielle lors d'un stage avant son doctorat en sciences chimiques, a poursuivi son parcours par une année d'enseignement et de recherche. Suite à un bilan sur lui-même, ses rencontres et son parcours, il a rapporté comment il a redéfini son projet professionnel. Pour lui, monter une entreprise s'impose comme une expérience enrichissante qu'il a mise en application dans le domaine industriel.

Il a abordé ensuite les métiers du conseil en bureau d'études techniques où les compétences transversales développées lors de son expérience de recherche lui ont permis d'apprendre vite, en s'ouvrant sur différentes activités (achat, *management*, conception de *process*, de poste de travail, réorganisation et conception d'usines). Il a rejoint l'ANVAR en 2001 (devenu depuis OSEO Innovation) où il a mis son expérience technique et économique, sa connaissance de l'entreprise et son intérêt pour le développement économique au service des PME innovantes de la région.

Emmanuel Denoue a tenu à souligner un aspect auquel tout individu peut être confronté : l'échec. L'échec est mal vu en France ; cependant, il peut être riche d'enseignements. Le doctorat peut être vu comme la vie : le doctorant apprend à se remettre en question, à rebondir et à trouver d'autres voies pour solutionner les problèmes. Il a souligné aussi l'idée reçue que le docteur peut parfois porter dans les PME, c'est-à-dire l'image d'un « magicien ». Il faut veiller à éviter les dérives car il pourrait alors se créer un fossé trop important entre les attentes des PME et les possibilités qu'apporte le docteur. Il a fini sur la non-linéarité de carrière des docteurs : ce qu'un jeune docteur effectue aujourd'hui pourra être totalement différent dans 10 ans.

Sylvain Collonge, bien que maître de conférences, n'effectue ni recherche, ni enseignement : il est responsable adjoint du département « formation et carrières » à l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC). Il a mis en avant l'importance du monde associatif qu'il a découvert durant son doctorat. Cette expérience lui a permis de faire un choix décisif pour sa carrière, c'est-à-dire privilégier un métier dans le management plutôt que dans la recherche. Ce virage s'est notamment dessiné lors de sa présidence de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) où il a fait de nombreuses rencontres, établissant ainsi d'importants réseaux. Il a souligné à nouveau un des points forts de la journée, à savoir : le *réseau*. Il a proposé à l'UPMC un projet de poste qu'il a entièrement monté. Son entretien s'est vu couronné de succès puisqu'il a été embauché, preuve en est que l'université est prête aux changements. Il a comparé son emploi d'aujourd'hui à son doctorat, dans l'état d'esprit mais aussi dans les démarches entreprises, preuve que le doctorat est une vraie expérience professionnelle, nécessaire à valoriser.

Sylvain Collonge a tenu à souligner lors de son intervention qu'il reste des idées reçues à combattre comme celle qui dit « qu'un bon scientifique est un bon manager ». De plus, les universités ne sont pas libres dans leur recrutement, puisque celui-ci se fait sur concours. Malgré tout, son recrutement est preuve d'une nouvelle dynamique qui est porteuse d'espoir.

Le parcours de **Mathieu Lafon** (docteur en sciences cognitives) dans l'associatif, le monde de l'entreprise, et dans la recherche internationale, l'a amené à être cofondateur de Adoc Talent Management, premier cabinet spécialisé dans le conseil en recrutement de docteurs. Il s'occupe plus particulièrement du management et de la stratégie d'entreprise ainsi que des fonctions supports au recrutement. Son intervention a permis de faire un état des lieux détaillé de la situation des docteurs. En France, 10 000 jeunes chercheurs par an obtiennent leur doctorat contre 16 000 en GB et 30 000 en Allemagne. Aujourd'hui, 40 à 50% des docteurs poursuivent leur carrière dans le privé en France. Les postes qu'ils occupent varient selon le domaine d'expertise mais aussi du pays. En France, quelques secteurs rassemblent la majorité de la R&D du privé, à savoir : les transports, l'équipement, l'énergie, l'électronique et les sociétés de services. La finance est elle aussi très demandeuse de docteurs, notamment issus des sciences humaines et sociales. Les docteurs, dans une moindre proportion (environ 3%) créent leur entreprise. Et enfin, en France, 11% des docteurs sont en recherche d'emploi, proportion largement supérieure à celle du reste de l'Union Européenne (entre 2 et 4 %).

Mathieu Lafon a poursuivi en appuyant sur les compétences transversales des docteurs qui sont très demandées (ex : analyse, communication, résolution de problèmes) même si les compétences techniques tiennent encore le haut du pavé. Cependant 50% des DRH éprouvent encore des réticences : ils considèrent encore le docteur comme l'éternel étudiant, trop spécialisé et loin de la culture de l'entreprise. Ils considèrent le docteur comme trop perfectionniste (et donc anti-productif pour l'entreprise) et indécis car bien souvent, il ne sait pas se vendre. Néanmoins, les chiffres présentés par Mathieu Lafon sur la comparaison de l'évolution de carrière vers des postes de manager au sein de l'entreprise montrent une évolution plus rapide pour un docteur que pour un ingénieur (bac+5). Selon Mathieu Lafon, ce dernier résultat est cependant à nuancer car les docteurs ont trois ans d'expérience de plus qu'un ingénieur. Pour faire face à ces *a priori*, Mathieu Lafon a argué sur la nécessité que tous les docteurs s'approprient l'ampleur de leurs compétences et de leurs possibilités, afin de donner une cohérence au discours de chacun.

La dernière intervention fut celle de **Fabrice Clochard**, doctorant en fin de doctorat et au parcours atypique. En effet, après avoir débuté ses études à l'Institut national supérieur de formation agroalimentaire de Rennes, il s'est orienté à partir de 2000 vers les sciences sociales. Il a effectué alors un Magistère de sciences sociales appliquées à la consommation et l'interculturel à la Sorbonne. Par la suite il a été embauché, via une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), par PSA Peugeot Citroën où ses compétences en sociologie de la communication étaient recherchées. Son intervention a permis d'illustrer le rôle d'un jeune chercheur dans le monde de l'entreprise, et ce, dès le projet doctoral. Il a exposé son projet où il intègre les facteurs humains dans le processus de conception, par le

biais d'une enquête approfondie sur l'automobile dans la vie quotidienne (achat, possession et usage de la voiture en Ile-de-France). Il a rapporté ses rencontres avec différents chercheurs et acteurs du monde socio-économique afin de définir clairement le comportement des gens face à l'automobile, et ainsi de développer un outil d'étude de celui-ci.

En allant discuter et présenter son projet aux différents services de PSA, il a réussi à convaincre en interne certains sceptiques de la valeur ajoutée que pouvait apporter son expertise pour différents services, et ainsi élargir son étude.

Fabrice Clochard a souhaité mettre en avant les possibilités qui s'offrent aujourd'hui aux doctorants pour mieux connaître le monde socio-économique (conventions CIFRE, dispositif doctorant-conseil, formations continues, etc.). Il a conclu sur l'importance du positionnement du docteur vis-à-vis de l'entreprise.

Dans les échanges qui ont suivi la présentation des parcours de chacun, les intervenants ont souhaité relativiser la frilosité des départements des ressources humaines (DRH) vis-à-vis des docteurs. D'une part, la connaissance de l'entreprise s'apprend chaque jour et sur le long terme ; il n'y a pas un fonctionnement unique, ne serait-ce que par la taille des structures : une PME ne se gère pas comme un grand groupe. D'autre part, Marie-Françoise Morizur a mis en avant l'évolution et la professionnalisation des laboratoires de recherche, notamment via le développement des financements sur projet. Ainsi, elle a mis l'accent sur le fait que le fonctionnement d'un laboratoire de recherche public et celui d'une entreprise n'était peut-être pas si différent et que c'était à chacun des jeunes chercheurs de le démontrer aux DRH afin de faire disparaître les réticences.

Enfin, tous ont conclu sur le fait que la plus-value d'un docteur ne passe pas nécessairement par son diplôme en lui-même, mais par sa capacité à démontrer que ses années de recherches doctorales lui ont fait développer une large palette de compétences, de savoir-faire et de savoir-être utiles à l'entreprise.

Cette journée s'est achevée par un discours de clôture synthétisant les tables rondes. Périg Bouju et Marine Grandgeorge ont rappelé l'importance des réseaux, mais aussi la prise de conscience par les doctorants et docteurs de leurs compétences et de leur valorisation dans le monde de l'entreprise.

La conclusion s'est faite sur la nécessité pour tous, jeunes chercheurs, organismes publics et industriels, de mieux se connaître afin de construire ensemble. La participation à ce forum a constitué une étape en ce sens.

5. Une expérience réussie à prolonger

Tout en faisant mieux prendre conscience aux docteurs et futurs docteurs des fonctions qu'ils pourraient être appelés à assurer en entreprise, ces interventions ont permis de mieux faire connaître aux entreprises les compétences et la valeur ajoutée que la polyvalence des docteurs peut leur apporter. Le bilan est très positif et la satisfaction des participants apparaît largement dans les retours qui ont été faits sur le Forum « Docteurs et Entreprises » édition 2008, dans la continuité de la première édition, en 2006. Et si les objectifs visés par cette manifestation inédite ont été atteints, ce forum se veut comme une collaboration effective entre les différents secteurs professionnels.

Le but de la première édition était de reproduire ce type d'évènement, en Bretagne comme dans d'autres régions françaises ; cette édition 2008 confirme cette nécessité pour créer une véritable dynamique nationale. Les liens entre les entreprises et les docteurs sont à développer, à renforcer afin d'intégrer une logique résolument proactive et dynamiser le tissu socio-économique. Pour cela, les associations organisatrices vous donnent rendez-vous très prochainement pour d'autres événements de ce genre.

L'équipe organisatrice du forum,

Périg Bouju (D2R2)

Valérie Broudic (D2R2)

Pierre Duquesne (ADOC)

Marine Grandgeorge (D2R2)

Laurent Hubert (ADOC)

Gwénolé Lecorvé (ADOC)

Olivier Le Tonquèze (LUCA)

Marie-Laure Vignolles (DocAIR)

Site web : Geoffroy Belhenniche (DocAIR)

Morgane Gorria (LUCA)

Consultante : Laure Aït-Ali (ADOC)